



Comisión Jurídica y Técnica

Distr. general
6 de julio de 2021
Español
Original: inglés

26º período de sesiones

Período de sesiones de la Comisión Jurídica y Técnica,
segunda parte*

22 de marzo a 1 de julio de 2021

Tema 5 del programa

**Estado de la ejecución de los programas de capacitación
con arreglo a los planes de trabajo para la exploración
y asignación de oportunidades de capacitación**

Examen de la ejecución de los programas de capacitación con arreglo a los planes de trabajo para la exploración y recomendaciones de mejora

Nota de la Secretaría

I. Introducción

1. El deber de la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos de diseñar y aplicar mecanismos para fomentar la capacidad de los Estados en desarrollo, de conformidad con su mandato establecido en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, se reconoce en el plan estratégico de la Autoridad para el período 2019-2023¹. Las medidas específicas que se llevarán a cabo se han descrito con más detalle en el plan de acción de alto nivel de la Autoridad para el período 2019-2023². Son especialmente importantes las relacionadas con la necesidad de realizar evaluaciones periódicas de los programas de capacitación de contratistas y de sus efectos a largo plazo para la creación de capacidad (medida de alto nivel 5.4.1) y de facilitar el ajuste de esos programas para satisfacer las necesidades de los Estados en desarrollo (medida de alto nivel 5.4.2).

2. La secretaría ha adoptado varias medidas para cumplir esos objetivos. De especial importancia fue la preparación, con la ayuda de consultores³, de un examen exhaustivo de todos los programas e iniciativas de creación de capacidad llevados a

* Reanudación de las sesiones de la segunda parte del 26º período de sesiones de la Comisión Jurídica y Técnica, que se celebrarán en formato virtual.

¹ ISBA/24/A/10, anexo.

² ISBA/25/A/15, anexo II, e ISBA/25/A/15/Corr.1.

³ Los consultores fueron Rahul Sharma, ex Director Científico del Instituto Nacional de Oceanografía (India), y Tearinaki Tanielu, Director de la División de Asuntos Multilaterales del Ministerio de Relaciones Exteriores e Inmigración de Kiribati.



cabo por la Autoridad entre 1994 y 2019 (el “examen de 2020”)⁴, al que siguió la celebración en febrero de 2020 de un taller internacional sobre desarrollo de la capacidad, recursos y evaluación de las necesidades⁵. Además, entre abril y junio de 2020 se realizó una encuesta entre todos los miembros de la Autoridad para evaluar sus necesidades prioritarias en relación con el desarrollo de la capacidad. Toda la información que se obtuvo en ese proceso se recopiló en un informe presentado por el Secretario General a la Asamblea⁶, que finalmente hizo suyas las recomendaciones que figuraban en el informe y adoptó una decisión en la que se pedía un enfoque programático para el desarrollo de la capacidad⁷.

3. Ese es el contexto en el que se ha elaborado el presente documento. A la Comisión Jurídica y Técnica le corresponde un papel fundamental en la administración y ejecución del programa de capacitación de contratistas, proporcionando asesoramiento y recomendaciones a los contratistas y a la secretaría y participando en la selección de candidatos cualificados. En el presente documento se ofrece una visión general de los antecedentes históricos en los que se ha desarrollado y ejecutado el programa y de las principales cuestiones que se señalaron a la hora de aplicar las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración⁸.

⁴ Puede consultarse en <https://isa.org.jm/files/files/documents/CD%20assessment%20report.pdf>.

⁵ Entre los participantes figuraban representantes de miembros (Argelia, Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, Egipto, Ghana, Guatemala, Indonesia, Islas Cook, Jamaica, México, Myanmar, Nauru, Nigeria, República de Corea, Sierra Leona, Sudáfrica, Tonga, Trinidad y Tabago, Uganda y Unión Europea) y observadores (Etiopía, Centre for Borders Research de la Universidad de Durham, Interridge y Pew Charitable Trusts) de la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, expertos de organizaciones internacionales, regionales y nacionales (Banco de Tecnología para los Países Menos Adelantados, Centro Nacional de Alta Mar (Centro Común de Capacitación e Investigación), Centro Nacional de Oceanografía, Comisión Oceanográfica Intergubernamental de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Commonwealth, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, UNESCO, Unión Africana y Universidad Marítima Mundial), contratistas (Asociación China de Investigación y Desarrollo de los Recursos Minerales Oceánicos (COMRA), Deep Ocean Resources Development (DORD), Global Sea Mineral Resources NV (GSR), Instituto Federal de Geociencias y Recursos Naturales (BGR), Japan Oil, Gas and Metals National Corporation (JOGMEG), Nauru Ocean Resources Inc. (NORI), Tonga Offshore Mining Ltd. (TOML) y UK Seabed Resources Limited) y expertos nacionales (de Ghana, la India, Kiribati y el Togo). Tanto el examen como el taller contaron con las contribuciones de un comité asesor establecido por el Secretario General para que proporcionara asesoramiento especializado y estratégico a la secretaría. La lista de miembros del comité asesor figura en el anexo 1 del examen de 2020. El proyecto de examen se revisó nuevamente a la luz de las observaciones del comité asesor, el subgrupo de la Comisión encargado de la capacitación, las personas que participaron en el taller y las aportaciones recibidas de Colombia, Cuba, Filipinas, Noruega y el Perú durante una consulta pública celebrada entre abril y junio de 2020. Cabe señalar que Colombia y el Perú son observadores de la Autoridad.

⁶ ISBA/26/A/7.

⁷ ISBA/26/A/18.

⁸ ISBA/19/LTC/14.

II. Antecedentes históricos en los que se ha desarrollado y aplicado el programa de capacitación de contratistas

A. Antecedentes y contexto

4. Los principios del programa de capacitación de contratistas están consagrados en las disposiciones de la resolución II del Acta Final de la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar que regula las inversiones preparatorias en actividades precursoras relacionadas con los nódulos polimetálicos. De acuerdo con la resolución II, párrafo 12 a) ii), la Comisión Preparatoria estableció los programas de capacitación que debían llevarse a cabo en el contexto de las actividades de los primeros inversionistas, para los que se establecieron proyectos de principios, políticas, directrices y procedimientos⁹.

5. La importancia fundamental de la cooperación técnica y científica internacional con respecto a las actividades en la Zona, incluida la capacitación del personal de la Empresa y de los nacionales de los Estados en desarrollo, queda reconocida en los artículos 144, 148 y 274 de la Convención, leídos conjuntamente con la sección 5 del anexo del Acuerdo relativo a la Aplicación de la Parte XI de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 10 de diciembre de 1982.

6. Los programas de capacitación se formulan tras las negociaciones de un plan de trabajo aprobado entre la Autoridad y los candidatos seleccionados o los contratistas, y son incluidas posteriormente como anexo 3 del contrato de exploración. Los reglamentos sobre prospección y exploración de nódulos polimetálicos, sulfuros polimetálicos y costras de ferromanganeso con alto contenido de cobalto en la Zona establece que¹⁰:

De conformidad con el artículo 15 del anexo III de la Convención, todos los contratos incluirán en un anexo un programa práctico para la capacitación del personal de la Autoridad y de los Estados en desarrollo, preparado por el contratista en cooperación con la Autoridad y el Estado o los Estados patrocinadores. El programa de capacitación se centrará en la realización de la exploración, y dispondrá la plena participación de dicho personal en todas las actividades previstas en el contrato. Este programa podrá ser revisado y ampliado periódicamente de común acuerdo, según sea necesario¹¹.

7. La cláusula 8 de las cláusulas uniformes del contrato para la exploración¹² establece que:

8.1 De conformidad con el reglamento, el contratista, antes de comenzar la exploración en virtud del presente contrato, presentará a la Autoridad, para su aprobación, propuestas de programas para la capacitación de personal de la Autoridad y de Estados en desarrollo, incluida la participación de ese personal en todas las actividades que realice el contratista en virtud del presente contrato.

8.2 El ámbito y la financiación del programa de capacitación serán objeto de negociaciones entre el Contratista, la Autoridad y el Estado o los Estados patrocinantes.

8.3 El contratista llevará a cabo los programas de esta índole de conformidad con el programa concreto de capacitación a que se hace referencia en el párrafo 8.1, aprobado por la Autoridad de conformidad con el presente Reglamento, y

⁹ Véase [LOS/PCN/SCN.2/L.6/Rev.1](#).

¹⁰ [ISBA/19/C/17](#), anexo, [ISBA/16/A/12/Rev.1](#), anexo, e [ISBA/18/A/11](#), respectivamente.

¹¹ Véase, por ejemplo, [ISBA/19/C/17](#), artículo 27.

¹² [ISBA/19/C/17](#), anexo IV, [ISBA/16/A/12/Rev.1](#), anexo 4, e [ISBA/18/A/11](#), anexo IV.

que, con sus revisiones o adiciones, se convertirá en parte del presente contrato como anexo 3.

8. El programa de capacitación de contratistas puede dividirse en cuatro períodos distintos: (a) de 1988 a 2007; (b) de 2008 a 2013; (c) de 2013 a 2020; y (d) después de 2020.

B. De 1988 a 2007

9. Durante el período 1988-1999, el de los primeros inversionistas, recibieron capacitación 27 nacionales de 19 países. Cada primer inversionista tenía que capacitar únicamente a dos o tres participantes¹³. Cinco de ellos fueron capacitados por Alemania en virtud de un acuerdo especial. El contenido de la capacitación incluía conferencias, trabajos prácticos y capacitación a bordo durante un período de 9 a 12 meses.

10. En el período 2000-2007 no se registró ninguna capacitación de contratistas. Con la excepción del Instituto Federal de Geociencias y Recursos Naturales, que firmó su contrato en 2006, solo los primeros inversionistas inscritos que ya habían cumplido sus obligaciones de capacitación en virtud de la resolución II estaban realizando actividades en la Zona en ese momento.

11. En 2001, la Autoridad encargó a Baidy Diène, antiguo miembro de la Comisión, un informe sobre la eficacia de los programas de capacitación en el marco del régimen de primeros inversionistas, con el fin de evaluar los programas de capacitación que estos habían llevado a cabo¹⁴.

C. De 2008 a 2013

12. En el período de 2008 a 2013 se registraron 10 personas que recibieron capacitación en el marco del programa de capacitación de contratistas.

13. En 2013, la Autoridad encargó un estudio externo para revisar las obligaciones de capacitación y creación de capacidad de los contratistas de exploración¹⁵. En el estudio se examinó, entre otras cosas, la aplicación del programa, y se presentaron recomendaciones a corto, medio y largo plazo. Una de las conclusiones importantes del estudio dio lugar a que en 2013 se elaboraran y aprobaran las recomendaciones para la orientación de los contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración, que supusieron un avance decisivo al fijar en diez el número de pasantías ofrecidas por los contratistas por cada cinco años del contrato. También resaltaron la importancia de que cada crucero de exploración incluyera, en principio, un componente de capacitación y al menos una plaza dedicada a la capacitación en el mar, lo cual condujo a un considerable aumento de las oportunidades de capacitación ofrecidas en beneficio de los Estados en desarrollo miembros de la Autoridad.

¹³ Las actividades de capacitación realizadas durante el régimen de primeros inversionistas inscritos se tuvieron en cuenta cuando se iniciaron las actividades de exploración reguladas por el reglamento de exploración. En consecuencia, los siete primeros inversionistas quedaron exentos de las obligaciones de capacitación. La exención dejó de aplicarse cuando en 2016/17 se les concedieron prórrogas de cinco años a sus contratos.

¹⁴ Baidy Diène, "Report on the training programme – Assessment, evaluation, future training programme", preparado para la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, 2001.

¹⁵ Véase [ISBA/19/LTC/7](#) e [ISBA/19/LTC/CRP.7/Rev.1](#), relativos a las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración.

D. De 2013 a 2020

14. Durante el período 2013-2019 se formó a 118 personas de 37 países. De ellas, el 35 % procedían del Grupo de los Estados de África, el 35 % del Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico y el 28 % del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe. Del total de participantes, el 16 % (17 participantes) procedían de pequeños Estados insulares en desarrollo y el 13 % y el 9 % (10 participantes) de países menos adelantados y países en desarrollo sin litoral, respectivamente. Los contratistas ofrecieron diversos tipos de capacitación, en su mayor parte en el mar a bordo de buques de investigación (57 %), seguidos de cursos y becas de corta duración en tierra (16 %), participación en seminarios, talleres y conferencias (12 %), pasantías (11 %) y programas de maestría y doctorado (4 %).

15. En 2019, en un informe sobre capacitación preparado para la Comisión, la secretaría previó que, sobre la base de los contratos existentes y los acuerdos de prórroga, entre 2020 y 2023 habría unas 260 nuevas plazas de capacitación disponibles para candidatos de Estados en desarrollo¹⁶, es decir, más de dos veces y media el número de oportunidades ofrecidas entre 2013 y 2019.

E. Después de 2020

16. Hasta la fecha hay 31 contratos en vigor y, teniendo en cuenta que se espera que cada contratista ofrezca diez oportunidades de capacitación en cada período de cinco años, se prevé que en el próximo quinquenio (2020-2024) el número de oportunidades podría llegar hasta 310, con una media de 60 plazas de capacitación al año.

17. El examen de 2020 brindó la oportunidad de recoger las opiniones de los contratistas y de los antiguos pasantes. En total, 13 contratistas¹⁷ respondieron a la encuesta y proporcionaron información sobre cuestiones básicas como el enfoque de la capacitación ofrecida, la experiencia con los candidatos, las comunicaciones mantenidas con la Autoridad, las dificultades a la hora de llevar a cabo los programas de capacitación y sugerencias para futuros programas. También se recibieron 40 respuestas de 108 antiguos pasantes, que procedían de 22 países de diversos grupos regionales, entre ellos el Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico (28 %), el Grupo de los Estados de África (33 %) y el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (33 %). Las respuestas recibidas se detallan en el anexo 5 del examen de 2020.

18. Como se señaló en el examen de 2020, la ejecución del programa de capacitación de contratistas ha mejorado a lo largo de los años con la publicación por parte de la Comisión de recomendaciones para orientar a los contratistas y a los Estados patrocinadores y la aplicación por parte de la secretaría de las recomendaciones formuladas en diversos informes y exámenes. Pese a ello, sigue habiendo varios retos.

¹⁶ Véase el examen de 2020, figura 1 y párrafo 26.

¹⁷ BGR, COMRA, China Minmetals Corporation, Gobierno de la República de Corea, DORD, GSR, Gobierno de la India, Interoceanmetal Joint Organization, JOGMEC, Ocean Mineral Singapore, NORI, TOML y UK Seabed Resources Ltd.

III. Principales cuestiones señaladas en relación con la aplicación de las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración

19. En su 18º período de sesiones, la Comisión examinó un documento sobre el estado de las solicitudes de los candidatos a los programas de capacitación que deben impartir los contratistas de exploración en virtud de sus contratos con la Autoridad¹⁸. Durante las deliberaciones sobre los programas de capacitación, se observó que sería útil para el Secretario General que la Comisión pudiera formular recomendaciones para orientar a los contratistas en la elaboración y ejecución de los programas de capacitación¹⁹. En respuesta a esa solicitud, la secretaría preparó un documento para que la Comisión lo examinara en su 19º período de sesiones, en el que destacaba una serie de cuestiones que se habían señalado en ese momento en relación con el diseño y la aplicación de los programas de capacitación y se proponía que se creara un conjunto de directrices para abordarlas²⁰. A raíz de ello, la Comisión aprobó en ese período de sesiones las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración.

20. Las recomendaciones han contribuido considerablemente a mejorar la eficiencia del programa de capacitación de contratistas, al proporcionar importantes orientaciones sobre el contenido de los programas de capacitación, en particular la necesidad de proporcionar el equivalente en términos de capacitación de al menos diez pasantes por cada período de cinco años del contrato. En el 22º período de sesiones, a la luz del número cada vez mayor de oportunidades de capacitación, la Comisión decidió revisar las recomendaciones y creó un grupo de trabajo para que formulara sugerencias al respecto. Sin embargo, debido a las limitaciones de tiempo, la revisión de las recomendaciones se ha aplazado.

21. A la hora de aplicar las recomendaciones se han determinado varias cuestiones que la Comisión tiene que examinar más a fondo, entre otras, el proceso de selección y el papel y las responsabilidades que corresponden a los contratistas, la secretaría y la Comisión, a saber:

- ¿Cómo debe entenderse la expresión “el equivalente a la capacitación de por lo menos 10 alumnos”?
- ¿Qué medidas deben adoptarse para aplicar mejor el requisito de que los programas de capacitación deben centrarse en la capacitación práctica en las actividades de exploración y disponer la plena participación de dicho personal en todas las actividades previstas en el contrato?
- ¿Cómo puede ajustarse el programa de capacitación de contratistas para que se adapte a las necesidades prioritarias de los Estados en desarrollo determinadas por ellos mismos?
- ¿Qué medidas, en su caso, deben adoptarse para promover la capacitación del personal de la Autoridad (o la Empresa)?
- ¿Qué medidas se pueden tomar para afrontar el problema de la falta de candidatos adecuados?

¹⁸ Véase [ISBA/18/LTC/9](#) e [ISBA/18/LTC/9/Add.1](#)

¹⁹ Véase [ISBA/18/C/20](#), párr. 18.

²⁰ Véase [ISBA/19/LTC/7](#).

- ¿Qué medidas deberían adoptarse para aumentar la participación de las mujeres en el programa de capacitación de contratistas?
- Si no se puede aprovechar una oportunidad de capacitación debido, por ejemplo, a la denegación de un visado, ¿debe exigirse al contratista que ofrezca otra plaza de capacitación o debe descontarse esa oportunidad no aprovechada de la obligación contractual?
- ¿Qué gastos incidentales mínimos deben cubrir los contratistas (por ejemplo, los seguros)?
- ¿Cómo se debe plantear la capacitación impartida por terceras partes?
- ¿Cómo pueden mejorarse el seguimiento y la evaluación?

A. Cuestiones relacionadas con el contenido de los programas de capacitación

22. Las dificultades más importantes y recurrentes que se han presentado con respecto a la conceptualización, diseño, elaboración y aplicación de los programas guardan relación con la interpretación de los conceptos de “equivalencia” y “capacitación práctica”.

23. Con arreglo al párrafo 16 de las recomendaciones, los contratistas deben sufragar, como mínimo, el equivalente a la capacitación de por lo menos diez pasantes durante cada período quinquenal del contrato, pero no se indica el significado específico de “equivalente a la capacitación”, que se ha dejado a la interpretación de la secretaría y de los contratistas. Si bien la falta de criterios o mediciones precisas ha permitido la flexibilidad, en la práctica se ha comprobado que también conduce a interpretaciones divergentes. En consecuencia, la naturaleza y el tipo de oportunidades de capacitación que ofrecen los contratistas pueden variar considerablemente y abarcar desde un taller de dos días de duración hasta un programa de doctorado de cuatro años. En algunos casos, las diferencias de contenido que genera tal situación dan lugar a discrepancias en cuanto a los beneficios que reciben los pasantes, lo que a su vez hace necesario armonizar el impacto global de los programas de capacitación. Esa diferencia en el impacto de los distintos programas requiere que se siga estudiando la mejor manera de garantizar la uniformidad.

24. También se han encontrado algunas discrepancias en la aplicación del párrafo 15 de las recomendaciones, en el que se indica explícitamente que los contratistas deben proporcionar una capacitación que sea “práctica” y se exige que esa capacitación se centre en las actividades de exploración y, cuando sea posible, en todas las actividades comprendidas en el plan de trabajo de los contratistas. Del mismo modo, la frase “todas las actividades comprendidas en el plan de trabajo del contratista” se ha prestado a diversas interpretaciones cuando se combina con la necesidad de que la capacitación sea práctica o cuando un contratista desea recurrir a instructores que sean terceras partes, como ocurre con los cursos generales sobre el derecho del mar impartidos en las academias de verano. De conformidad con el párrafo 15 de las recomendaciones, y aunque en el párrafo 4 de las recomendaciones se recuerda que en los reglamentos sobre la prospección y la exploración se establece que los programas de capacitación se centrarán en la capacitación en la realización de la exploración y dispondrán la plena participación de dicho personal en todas las actividades previstas en el contrato, sería útil que se aclarara en mayor medida la forma de llevar a cabo dicha capacitación en términos prácticos a fin de que las actividades emprendidas se ajustaran a las disposiciones de la Convención y satisficieran las necesidades señaladas por los Estados en desarrollo. Varios antiguos

pasantes que hicieron aportaciones al examen de 2020 subrayaron la importancia de esta cuestión. La mayoría de ellos (el 55 %) señalaron que la capacitación en tierra no había sido satisfactoria y que las actividades impartidas no eran pertinentes para su especialidad²¹. La mejora de este punto concreto de las recomendaciones permitiría también una mejor planificación, teniendo en cuenta la naturaleza diversa de las actividades propuestas y el equilibrio entre disciplinas (por ejemplo, gestión y vigilancia del medio ambiente, geología, gestión de datos, y legislación y políticas relacionadas con las actividades en la Zona).

25. Además, y a raíz de la revisión de 2020, del taller celebrado en febrero de 2020 y de la decisión de la Asamblea de diciembre de 2020²², podría considerarse la posibilidad de introducir algunos ajustes en las recomendaciones actuales para asegurar que todos los programas e iniciativas de creación de capacidad y desarrollo de la capacidad estén en consonancia con las necesidades prioritarias determinadas por los Estados en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo, y atiendan esas necesidades²³. Este aspecto también se destacó en la recomendación presentada por el subgrupo de la Comisión encargado de la capacitación en el examen de 2020 de que se elaborara un marco general para determinar el contenido de la capacitación, a fin de garantizar la pertinencia y eficacia del proceso por el que se transmiten investigaciones, competencias, conocimientos o tecnologías valiosas a los Estados en desarrollo.

26. De conformidad con la decisión de la Asamblea de diciembre de 2020, en las recomendaciones también deberían incluirse disposiciones específicas para facilitar la participación del personal de la Autoridad. Sobre esta cuestión en particular, cabe señalar que, hasta la fecha, ningún miembro del personal de la Autoridad se ha beneficiado de los programas de capacitación. Recientemente, en febrero de 2021, Tonga Offshore Mining Ltd. (TOML) ofreció una plaza a la Secretaría que, tras un proceso de selección interno, ha sido concedida a un oficial de sistemas de información geográfica, que se incorporará a un crucero de exploración en noviembre de 2021.

B. Cuestiones relacionadas con el proceso de selección

27. La mayoría de los contratistas que hicieron aportaciones para la preparación del examen de 2020 (el 80 %) indicaron su satisfacción con la calidad y la actuación de los participantes seleccionados, pero señalaron que en algunos casos hubo que modificar los programas para adaptarlos a la trayectoria de los candidatos²⁴. También encontraron algunos problemas en relación con el proceso de selección. Uno de ellos es que en ocasiones no se reciben suficientes solicitudes de candidatos debidamente cualificados, por lo que se planteó la cuestión de qué consideración debía darse a los solicitantes que ya habían obtenido una plaza de capacitación en el pasado y solicitaban una nueva.

28. Cabe recordar que la Comisión presentó recomendaciones al respecto en dos ocasiones. En 2017 recomendó que, a fin de garantizar que de estas oportunidades se beneficiaran la más amplia variedad posible de candidatos procedentes de Estados en desarrollo, dichos solicitantes no volvieran a considerarse para otra oportunidad de capacitación durante un período de cinco años²⁵. En 2018, la Comisión aclaró esa

²¹ Examen de 2020, pág. 71.

²² [ISBA/26/A/18](#).

²³ [ISBA/26/A/7](#), párr. 36 a).

²⁴ Examen de 2020, pág. 69.

²⁵ [ISBA/23/LTC/7](#), párr. 16 b).

recomendación añadiendo que, si bien esos solicitantes no deberían considerarse para una oportunidad de capacitación similar a la del tipo que ya recibieron en los últimos cinco años, podrían, sin embargo, solicitar otro tipo de capacitación en un plazo de cinco años después de haber recibido otra oportunidad de capacitación, especificando que ese hecho tendría que tenerse en cuenta²⁶.

29. Asimismo, es necesario, y especialmente importante, que el proceso de selección haga posible que se presenten más mujeres. Como se señaló en el examen de 2020, de los 108 candidatos que se beneficiaron del programa de capacitación de contratistas entre 2013 y 2019, 49 eran mujeres (45%). Es cierto que la proporción de mujeres ha ido aumentando paulatinamente, pasando de únicamente dos mujeres que obtuvieron oportunidades de capacitación durante el régimen de primeros inversionistas al 25 % de los pasantes en 2014, el 42 % en 2017 y el 50 % en 2019. Sin embargo, es necesario hacer más.

30. Desde 2017, la secretaría, en cooperación con los contratistas, ha puesto en marcha algunas medidas importantes después de que la Autoridad hiciera constar en la Conferencia de las Naciones Unidas para Apoyar la Implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 14: “Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible”, celebrada en 2017, su compromiso voluntario de potenciar el papel y la participación de las mujeres en la investigación científica marina. Ese compromiso se ha reforzado recientemente con la puesta en marcha de un proyecto específico titulado “Women in deep-sea research” (Las mujeres en la investigación de las aguas profundas)²⁷, dirigido por la Autoridad y ejecutado conjuntamente con la Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, y cuyo objetivo es promover el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, en particular de las científicas de los Estados en desarrollo y especialmente de los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo, en la investigación de las aguas profundas. Varios contratistas (Marawa Research and Exploration Ltd., Nauru Ocean Resources Inc. y TOML) han confirmado ya su compromiso con ese objetivo asignando la mitad de sus oportunidades de capacitación a mujeres. Probablemente sería útil incluir en las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores disposiciones que alienten a los contratistas a elaborar y establecer medidas positivas en favor del empoderamiento y el liderazgo de las mujeres mediante la ejecución del programa de capacitación de contratistas.

C. Cuestiones relacionadas con la ejecución

31. Un problema recurrente a la hora de ejecutar el programa de capacitación de contratistas se refiere a las implicaciones que conllevan los retrasos en la expedición de visados, obstáculo que también resaltó el subgrupo de la Comisión encargado de la capacitación en sus comentarios para el examen de 2020 al plantear la cuestión de las consecuencias que este problema supone para los contratistas. Ha habido casos en los que se han perdido plazas de capacitación debido a que se han rechazado o retrasado las solicitudes de visado para que los pasantes viajen a los países en los que se imparte la capacitación o, en algunos casos, a los países de embarque para la capacitación en el mar. Ante este tipo de situaciones, es necesario aclarar si se debe exigir al contratista que ofrezca otras plazas de capacitación.

²⁶ ISBA/24/LTC/5, párr. 21 b).

²⁷ Véase www.isa.org.jm/vc/enhancing-role-women-msr/WIDSR-project.

32. Otro punto a considerar es el relativo a los gastos incidentales mínimos que debe cubrir el programa de capacitación de contratistas. Los contratistas han adoptado diversos enfoques, incluso en relación con los costos incidentales médicos y los estipendios, y sería beneficioso que hubiera más coherencia. Por ejemplo, el 62 % de los pasantes que proporcionaron información para el examen de 2020 indicaron que se les había pagado mientras recibían capacitación. Además, el 75 % indicó que se les había proporcionado un seguro durante el viaje, mientras que el 25 % no había recibido ningún seguro médico²⁸.

33. También la utilización de terceras entidades por parte de los contratistas deberá debatirse y estudiarse más a fondo, en particular para determinar las condiciones en las que sus actividades se ajustarán a los objetivos del programa de capacitación de contratistas y asegurar que su proceso de selección se ajuste al establecido en las recomendaciones. En particular, se necesitan orientaciones claras sobre el papel de la secretaría y de la Comisión a la hora de aprobar el uso de dichas entidades, especialmente con respecto a la garantía de la calidad de las actividades realizadas y los beneficios generales que obtendrán los pasantes.

34. Además, podría considerarse la posibilidad de solicitar más información a los contratistas sobre los recursos asignados a sus programas de capacitación. El examen de 2020 detectó una variación significativa en algunos de los importes comunicados de forma voluntaria por los contratistas²⁹. Se observó, por ejemplo, que el costo medio por pasante en un período de cinco años podía oscilar entre 9.450 y 130.150 dólares, y representar entre el 0,5 % y el 7 % de los costos totales de las operaciones de exploración.

D. Presentación de informes, seguimiento y evaluación del impacto

35. La capacitación, en cuanto forma de crear y desarrollar la capacidad, debe entenderse como un proceso complejo y a largo plazo que evoluciona con el tiempo, en particular para atender las necesidades de los Estados en desarrollo miembros de la Autoridad. Por lo tanto, es fundamental que los contratistas y la Autoridad puedan ajustar periódicamente los programas y actividades de capacitación que se imparten. Para ello se necesita información sobre los beneficios y los efectos de dichos programas y actividades.

36. En sus respuestas a la encuesta realizada para preparar el examen de 2020, varios contratistas destacaron la dificultad de comprobar si los candidatos habían utilizado las aptitudes desarrolladas durante las capacitaciones impartidas tras regresar a sus organizaciones matrices³⁰. Hasta la fecha, debido a la falta de indicadores y objetivos claros, la secretaría tampoco está en condiciones de proporcionar información cualitativa sobre esa cuestión. De hecho, el subgrupo de la Comisión encargado de la capacitación también consideró en sus comentarios presentados para el examen de 2020 que era necesario mejorar esta cuestión, al señalar que debería haber un marco general de seguimiento y evaluación diseñado para evaluar la eficacia de la capacitación. Una de las actividades asociadas al marco podría ser el diseño de un estudio de seguimiento de las trayectorias profesionales de los antiguos pasantes con el que la Autoridad y la Comisión pudieran fundamentar la asignación de futuras oportunidades de capacitación³¹.

²⁸ Véase el examen de 2020, pág. 72.

²⁹ *Ibid.*, pág. 18 y cuadro 1.

³⁰ *Ibid.*, párr. 46.

³¹ *Ibid.*, pág. 64.

37. También es indispensable recabar observaciones periódicamente, y sería importante que, además del procedimiento de presentación de informes previsto en la sección VI de las recomendaciones, tanto los pasantes como los contratistas respondieran a una encuesta de la secretaría después de la fase de capacitación.

IV. Recomendaciones

38. Se invita a la Comisión a que tome nota de la información incluida en el presente documento.

39. También se invita a la Comisión a que revise las recomendaciones para la orientación de contratistas y Estados patrocinadores relativas a los programas de capacitación de conformidad con los planes de trabajo para la exploración y, a tal efecto, a que solicite al subgrupo encargado de la capacitación que colabore con la secretaría entre períodos de sesiones y presente un proyecto de recomendaciones revisadas para que la Comisión las examine durante su 27º período de sesiones, en febrero y marzo de 2022.
