

**Vigésimo período de sesiones**

La Haya, del 6 al 11 de diciembre

**Informe anual del jefe del
Mecanismo de Supervisión Independiente***Resumen ejecutivo*

El Programa Principal VII-5, el Mecanismo de Supervisión Independiente (el Mecanismo) fue establecido por la Asamblea de los Estados Partes en su octavo período de sesiones de conformidad con el párrafo 4 del artículo 112 del Estatuto de Roma. La finalidad del Mecanismo es proporcionar una supervisión integral de la Corte y mejorar su economía y su eficiencia a través de su mandato de realizar investigaciones administrativas, inspecciones y evaluaciones internas independientes.

El presente informe resume las actividades llevadas a cabo por el Mecanismo entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021, período con implicaciones significativas para las políticas del Mecanismo, con las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes que propone cambios al mandato del Mecanismo y el resultado de la evaluación de los órganos de supervisión de la Corte, en el que el Auditor Externo formula recomendaciones que afectan a su mandato. Si bien durante la pandemia de COVID-19 el Mecanismo consiguió llevar a cabo la mayor parte de sus actividades en remoto, se tuvo que enfrentar a obstáculos por la imposibilidad de llevar a cabo las misiones sobre el terreno. Para mitigar esta dificultad, el Mecanismo colaboró con las oficinas sobre el terreno y contrató a consultores locales.

Durante el período que abarca este informe, el Mecanismo continuó proporcionando una supervisión integral de la Corte mediante investigaciones administrativas y evaluaciones internas independientes. En particular, se procesaron 23 denuncias de conducta indebida, se trabajó en dos evaluaciones, se proporcionó asistencia en la preparación del proceso de diligencia debida en la elección de (los) Fiscal(es) Adjunto(s), y se prestó asesoramiento y se aportaron conocimientos técnicos relacionados con el mandato del Mecanismo a los jefes de los órganos y a altos directivos en otros asuntos. Asimismo, el Mecanismo continuó trabajando con la Corte para que las normas y procedimientos reguladores internos de la Corte sean en consonancia con el mandato revisado del Mecanismo, adoptado por la Asamblea en diciembre de 2020 y con las mejores prácticas del sistema de Naciones Unidas.

I. Introducción

1. Este informe se entrega a la Asamblea de los Estados Partes de conformidad con el párrafo 38 del mandato operacional del Mecanismo (anexo II de la Resolución ICC-ASP/19/Res.6.) y abarca las operaciones del Mecanismo durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021.

II. Asuntos de política

A. Examen de la labor y el mandato operacional del Mecanismo

2. Con la facilitación del Excmo. Embajador Päivi Kaukoranta (Finlandia), ocupado con la revisión de la labor y el mandato operacional del Mecanismo por el Grupo de Trabajo de la Haya (la facilitación del Mecanismo), los Estados Partes adoptaron un mandato operacional revisado del Mecanismo en el decimonoveno período de sesiones de la Asamblea en diciembre de 2020, que fue el resultado de amplias consultas entre el Mecanismo y los órganos de la Corte, así como con los Estados Partes. El mandato operacional revisado proporciona aclaraciones importantes con respecto al mandato y la autoridad del Mecanismo y su relación con la Corte.

B. Informe de la Revisión de Expertos Independientes

3. La Asamblea encargó a la Revisión de Expertos Independientes¹ que identificaran formas de reforzar la Corte y el Estatuto de Roma. La Revisión de Expertos Independientes presentó su informe final en septiembre de 2020, en el que formulaba 384 recomendaciones destinadas a mejorar el funcionamiento, eficiencia y eficacia de la Corte (el informe de la Revisión de Expertos Independientes). El Mecanismo acogió con beneplácito el informe de la Revisión de Expertos Independientes, en especial las recomendaciones de que el Mecanismo desempeñe un papel clave en el refuerzo del marco disciplinario de la Corte, tanto para los funcionarios elegidos como para el personal de la Corte, y el llamamiento a dotar al Mecanismo de los recursos adecuados para el cumplimiento de su mandato.

4. El informe de la Revisión de Expertos Independientes contenía varias recomendaciones relativas al mandato del Mecanismo que se clasifican como sigue: (i) las que recomiendan que se adopten nuevos mecanismos internos de quejas, inclusive para la investigación y disciplina de las denuncias de conducta indebida, y que el Mecanismo ejerza las funciones de secretaría de cinco órganos no permanentes de una posible Oficina de Ética y Conducta; (ii) las que recomiendan que las investigaciones a los funcionarios elegidos las lleve a cabo un Grupo de Investigación especial bajo la supervisión del Mecanismo y, a largo plazo, de un Consejo Judicial y (iii) las que recomiendan que se adopten medidas para abordar las alegaciones de que hay un mal ambiente de trabajo generalizado en la Corte.

5. En consonancia con la resolución ICC-ASP/19/Res.7, que solicitaba que se proporcionase, para marzo de 2021, una respuesta a nivel de toda la Corte a las recomendaciones formuladas, el Mecanismo presentó por separado sus observaciones y comentarios al informe de la Revisión de Expertos Independientes, que se adjuntan al presente informe. En resumen, el Mecanismo acogió con beneplácito la propuesta de adoptar un mecanismo informal de resolución de conflictos, que resolvería un vacío considerable en el sistema interno de justicia de la Corte. No obstante, considera que se debería estudiar cuidadosamente cuál sería el mejor emplazamiento para dicho mecanismo, en aras de garantizar la confidencialidad y evitar conflictos de interés. En lo que se refiere a la posibilidad de que un Grupo de Investigación especial lleve a cabo las investigaciones a funcionarios elegidos, el Mecanismo tomó nota de que debían ser los Estados Partes quienes decidiesen si querían reabrir el debate en torno a la regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba, pero aportó sugerencias para revisar y reforzar el sistema de denuncia de posibles conductas indebidas de los funcionarios elegidos sin modificar la redacción de la regla 26.

¹ Revisión de la Corte Penal Internacional y el sistema del Estatuto de Roma, ICC-ASP/18/Res.7 (2019).

6. Las discusiones sobre la consideración y puesta en marcha de algunas de estas recomendaciones comenzaron en la segunda mitad de 2021 con la facilitación del Mecanismo y está previsto que continúen durante 2022.

C. Informe del auditor externo

7. Durante el período que abarca este informe, el Auditor Externo, a quien la Asamblea encargó que realizase «una evaluación de los órganos de supervisión de la Corte» y que recomendase «posibles actuaciones en sus mandatos y relaciones jerárquicas respectivas, al tiempo que se respeta plenamente la independencia de la Corte en su conjunto»,² emitió su informe final sobre la supervisión de la gobernanza en la Corte.

8. Con respecto al Mecanismo, el Auditor Externo recomendó que se fusionen el Mecanismo y la Oficina de Auditoría Interna en un único Programa Principal. Según el Auditor Externo, dicha fusión redundaría en (i) mayor flexibilidad en la gestión de los recursos si el Reglamento Financiero permitiese las transferencias de fondos entre programas principales; (ii) conformidad con las prácticas más habituales de las organizaciones internacionales y (iii) cambios de la estructura de costos de ambas oficinas al mantener un único jefe y reasignar al personal, de modo que se redujesen los costos totales.

9. A petición del Auditor Externo, el Mecanismo aportó sus comentarios a la recomendación formulada en septiembre de 2021 y expuso que, si bien es consciente de que la decisión de fusionar el Mecanismo y la Oficina de Auditoría Interna en un único Programa Principal recae sobre la Asamblea, observaba que algunos aspectos relevantes de la recomendación requerían un examen cuidadoso. En primer lugar, el Mecanismo observó que la función de investigación de la Corte (llevada a cabo a través del Mecanismo) tiene una particularidad única, pues no reporta a la dirección de la Corte y, lo que es más, su mandato le exige investigar a los jefes ejecutivos de la Corte. Esto no sucede en otras organizaciones de las Naciones Unidas (ONU), en las que dicha función reporta a su jefe ejecutivo y no lo puede investigar. Además, no es poco habitual que las funciones de evaluación dentro del sistema de las Naciones Unidas reporten directamente a los órganos rectores. Asimismo, el Mecanismo instó a ser cautelosos a la hora de comparar costos con otras organizaciones de la ONU y a garantizar que los elementos que se comparan sean, efectivamente, equiparables. Por último, el Mecanismo también indicó que en caso de fusión se deberían tener en cuenta tanto las diferentes relaciones jerárquicas de ambos órganos, pues el Mecanismo reporta al presidente de la Asamblea mientras que la Oficina de Auditoría Interna reporta al Comité de Auditoría, como la finalidad de dicha diferenciación. Se adjunta al presente también la respuesta del Mecanismo al informe del Auditor Externo.

D. Armonización del mandato del Mecanismo con el marco reglamentario de la Corte

10. Al adoptar el mandato revisado del Mecanismo, la Asamblea alentó también a la Corte a que, con el apoyo del Mecanismo de Supervisión Independiente, garantice que todos los documentos relevantes del marco reglamentario de la Corte estén actualizados y sean en consonancia con el mandato del Mecanismo de Supervisión Independiente, así como que se armonicen las reglas aplicables.³ En el período que abarca este informe, el Mecanismo ha contribuido activamente a dicho proceso.

11. En el período de presentación de informes, se prepararon o revisaron las siguientes instrucciones administrativas de la Corte:

(i) Instrucción administrativa sobre conductas insatisfactorias y procedimientos disciplinarios

12. Esta instrucción administrativa sustituye a la de 2008, que generó confusión, pues autorizaba a los jefes de los órganos a iniciar investigaciones sin mencionar al Mecanismo, que entonces no existía. Por tanto, la nueva instrucción administrativa establece el papel que desempeña el Mecanismo con anterioridad a los procedimientos disciplinarios, aclara el papel que desempeña la Junta Consultiva de Disciplina y proporciona un marco más sólido para la suspensión de funciones del personal a la espera de la investigación o de la sanción

² Resolución ICC-ASP/18/Res.1 (diciembre de 2019).

³ Resolución ICC-ASP/19/Res.6, párrafo 147.

correspondiente. Se refiere exclusivamente a procedimientos disciplinarios al personal, pues el régimen disciplinario para los funcionarios elegidos está contemplado en la subsección 1 de la sección IV de las Reglas de Procedimiento y Prueba.

13. La presente instrucción administrativa ha recibido el respaldo de los jefes de los órganos y está ahora a la espera de los comentarios finales del órgano representativo del personal, cuyos comentarios previos ya se habían tomado en consideración e incorporado, en su caso.

(ii) Instrucción administrativa sobre investigaciones y conductas insatisfactorias

14. Esta nueva instrucción administrativa emana de la autoridad conferida al Mecanismo a través de su mandato, que establece con mayor detalle los derechos y las obligaciones del personal implicado en investigaciones internas, ya sea en calidad de denunciantes, víctimas, testigos o investigados. La presente instrucción administrativa se preparó teniendo en cuenta las mejores prácticas de las organizaciones de la ONU. Si bien esta instrucción administrativa refleja las obligaciones de los funcionarios elegidos presentes en el mandato del Mecanismo, no se refiere de forma específica a estos, por lo que no pueden actualmente beneficiarse de los derechos que aquí se contienen. El Mecanismo considera que estos procesos deberían ser lo más similares posible entre sí y, por tanto, una vez promulgada esta instrucción administrativa, el Mecanismo la presentará a los funcionarios elegidos para informarse acerca de la posibilidad de que también rijan las investigaciones de conducta indebida y falta grave de conducta de los funcionarios elegidos.

15. La presente instrucción administrativa también ha recibido el respaldo de los jefes de los órganos y está igualmente a la espera de los comentarios finales del órgano representativo del personal, cuyos comentarios previos ya se habían tomado en consideración e incorporado, en su caso.

(iii) Instrucción administrativa para abordar la discriminación, el acoso y el acoso sexual; y el abuso de poder

16. Esta instrucción administrativa actualiza y sustituye a dos instrucciones de 2005. Expresa de forma explícita que las dos instrucciones administrativas anteriores proporcionan los mecanismos formales necesarios para investigar las denuncias de discriminación, acoso (sexual) y abuso de poder; y amplía el ámbito de aplicación de la instrucción administrativa al proporcionar un marco más sólido para la prevención y la disuasión, así como disposiciones detalladas para apoyar a los afectados por dichas conductas.

17. Esta instrucción administrativa ha recibido comentarios preliminares del órgano representativo del personal, así como del coordinador para la igualdad entre los géneros, y el Mecanismo espera que esté ultimada antes del fin de 2021.

III. Resumen de las actividades del Mecanismo

A. Investigaciones

18. Durante el período que abarca el presente informe, el Mecanismo continuó con la labor de su mandato principal de supervisar a la Corte respondiendo a las denuncias de posibles conductas indebidas. Si la denuncia entra dentro de su mandato, es decir, los hechos alegados equivaldrían en realidad a una conducta indebida, el Mecanismo puede realizar un examen preliminar de la denuncia y registrar formalmente el asunto como un caso. En un examen preliminar se evalúa si la denuncia merece una investigación completa, generalmente mediante la evaluación de su credibilidad, importancia relativa y verificabilidad.

19. Además, el Mecanismo continuó reuniéndose con quienes querían discutir posibles quejas y solicitar la orientación del Mecanismo en cuanto al proceso aplicable en caso de presentar una denuncia oficial. Cuando las consultas no dan lugar a una denuncia oficial no se registran como "caso" en el sistema del Mecanismo, pero sí se registran en sus sistemas internos.

(i) Estadísticas

20. En el período que abarca este informe, el Mecanismo recibió 24 asuntos, entre los que se encuentra una solicitud de consulta por la que no se llegó a presentar una denuncia oficial.

Cuadro 1: Casos de investigación del Mecanismo, desde el 1 de octubre de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021

<p>Nuevos asuntos recibidos (total: 23)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncias cerradas antes de la revisión preliminar: 5 • Nuevos casos que pasaron a la revisión preliminar del Mecanismo: 18 <ul style="list-style-type: none"> • Casos que se cerraron después de la revisión preliminar: 8 • Revisiones preliminares pendientes: 7 • Investigaciones completas iniciadas: 3
<p>Asuntos pendientes del último período de presentación de informes (total: 7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisiones preliminares completadas: 7 <ul style="list-style-type: none"> • Casos que se cerraron después de la revisión preliminar: 5 • Investigaciones completas iniciadas: 2
<p>Investigaciones (total: 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Completadas: 3 • En curso: 2

21. Alrededor de la mitad de los nuevos casos recibidos (12) en el período que abarca este informe estaban relacionados con información sobre conductas insatisfactorias relacionadas con algún tipo de acoso, abuso de poder o represalias. Cinco de los casos se referían a cuestiones relacionadas con robos, malversación de fondos, o fraude/corrupción; mientras que otros dos se referían a violaciones de confidencialidad. Una de las denuncias recibidas de una parte externa comprendía una denuncia contra un funcionario elegido, que el Mecanismo concluyó que era manifiestamente infundada según el párrafo 3 de la regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba, y que el Mecanismo comunicó a la Asamblea en su informe provisional.

22. De los cinco casos que se cerraron antes de que se llevase a cabo la revisión preliminar, en tres de ellos el examen concluyó que no se había denunciado una conducta indebida, en uno el denunciante retiró la denuncia y en el último no hizo falta un examen porque ya se habían constatado los hechos.

(ii) Investigaciones completadas

a. Alegaciones fundadas y disciplina

23. En su informe del año pasado, el Mecanismo identificó una investigación en la que se habían corroborado las denuncias de conducta indebida contra dos miembros del personal y en la que el proceso disciplinario seguía pendiente.

1. Acoso, abuso de poder y represalias

24. Un miembro del personal denunció a cuatro altos directivos de su dependencia por acoso, abuso de autoridad y represalias. El origen de la denuncia se encontraba en un asunto operativo en el que el denunciante actuó de una forma con la que los altos directivos no estaban de acuerdo. El denunciante alegó que los altos directivos respondieron de forma injustificada al asunto y que, tras una denuncia inicial ante el Secretario, estos le habían represaliado en las labores que le fueron asignadas después.

25. Teniendo en cuenta la totalidad de las pruebas, el Mecanismo concluyó que, en el caso de dos de los altos directivos, no había suficientes pruebas que determinasen una conducta insatisfactoria y que no hubo represalias, si bien tomó nota de que algunas de las actuaciones de los altos directivos podrían sustanciar la adopción de medidas administrativas o ser adecuadas para una gestión cabal del desempeño.

26. Con respecto a los otros dos altos directivos, el Mecanismo concluyó que uno de sus actos sí constituía abuso de poder. El Mecanismo concluyó asimismo que uno de los altos directivos había urdido información acerca de la salud del denunciante y contó mentiras sobre él. Además, como respuesta a la denuncia, el alto directivo recabó información acerca del desempeño del denunciante y de su uso de los sistemas internos que nada tenía que ver con el asunto objeto de la denuncia. Asimismo, el Mecanismo concluyó que el otro directivo apoyó activamente la invención de información falsa acerca de los problemas de salud del denunciante y la recopilación de información sobre este.

27. El **30 de junio de 2020**, el Mecanismo entregó al Secretario un informe en el que recomendó que se adoptaran las medidas disciplinarias apropiadas con respecto a los dos altos directivos sobre los cuales el Mecanismo había hallado indicios de posible conducta indebida, y el Secretario remitió el asunto a la Junta Consultiva de Disciplina para su asesoramiento. La Junta Consultiva de Disciplina concluyó también que el comportamiento de los dos altos directivos constituía un abuso de poder. El Secretario siguió en parte la recomendación de la Junta Consultiva de Disciplina y el **18 de marzo de 2021** impuso al primero de los altos directivos las siguientes medidas disciplinarias: (i) **amonestación por escrito** y (ii) **suspensión durante un período de dos años del siguiente aumento de sueldo dentro de su categoría**. Al segundo alto directivo, el Secretario le impuso como única medida disciplinaria una **amonestación por escrito**.

28. Tras estudiar el informe del Mecanismo, la Junta Consultiva de Disciplina indicó asimismo que le «preocupaba mucho la cultura» de la sección correspondiente y recomendó al Secretario que tomase las medidas pertinentes para modificar y reforzar dicha cultura, especialmente en lo que respecta al modo en que los altos directivos se relacionan y comunican con sus subordinados en caso de conflicto, así como crear un ambiente amistoso y de colaboración y que sea menos autoritario y combativo. El Mecanismo tiene conocimiento de que el Secretario está tomando medidas específicas a este respecto.

2. Violación del acuerdo de profesionales invitados

29. El Mecanismo llevó a cabo una investigación por una denuncia de agresión y de uso de lenguaje inapropiado de un profesional invitado de la Corte a dos pasantes de la Corte que compartían alojamiento con dicha persona. El Mecanismo concluyó que había una confluencia de factores que crearon un clima entre los coinquilinos que podía propiciar malentendidos y conductas inadecuadas, entre ellos: la presión de trabajar desde casa durante una pandemia, sus diferentes bagajes culturales, y tener expectativas diferentes acerca de las responsabilidades de cada uno en el alojamiento. El Mecanismo sí concluyó, no obstante, que en una ocasión el profesional invitado cogió o sujetó a uno de los pasantes durante una discusión, pero que no le empujó ni amenazó con golpearle. Con respecto a la información sobre el uso de lenguaje inapropiado, el Mecanismo concluyó que, si bien ese lenguaje habría sido inaceptable en el lugar de trabajo, los estándares varían en el contexto de desencuentros entre coinquilinos. Dado que los profesionales invitados no forman oficialmente parte del mandato del Mecanismo, este se abstuvo de formular recomendaciones al Secretario y se limitó a presentar sus conclusiones el **19 de febrero de 2021**. A la luz de dichas conclusiones, y habida cuenta de las circunstancias especiales de teletrabajo durante la pandemia y del hecho de que el profesional invitado expresó su arrepentimiento y admitió sus faltas, el Secretario emitió el **24 de febrero de 2021** una **amonestación** en la que le advertía de que cualquier otro incumplimiento supondría la extinción de su contrato con la Corte.

3. Trabajo no autorizado fuera de su lugar de destino

30. El Mecanismo recibió una denuncia que alegaba que un miembro del personal había estado trabajando en remoto fuera de su lugar de destino sin autorización. El Mecanismo informó al Secretario el **31 de marzo de 2021** de que los hechos parecían constatados y que el informe contenía la respuesta del miembro del personal afectado a las alegaciones. Así pues, la investigación del Mecanismo difícilmente podría proporcionar información adicional al Secretario. El Secretario solicitó asesoramiento a la Junta Consultiva de Disciplina, que recomendó que no se adoptaran medidas administrativas o disciplinarias y que se abordase la cuestión a través de la gestión del desempeño. El Secretario rechazó la recomendación de la Junta Consultiva de Disciplina y, el **15 de julio 2021**, decidió imponer la medida administrativa de **amonestación por escrito** de un supervisor.

4. Fraude y utilización indebida de un vehículo oficial

31. El Mecanismo investigó una denuncia que alegaba que un miembro del personal de una oficina nacional había presentado facturas falsas y hecho un uso indebido de un vehículo oficial de la Corte. La investigación del Mecanismo confirmó que el miembro del personal había presentado dos facturas falsas, pero no identificó pruebas suficientes para refutar las alegaciones de este de que su supervisor (que ya no trabaja en la Corte) le había instruido que las presentara. No obstante, el Mecanismo concluyó que el miembro del personal no había podido dar una explicación satisfactoria acerca del uso del vehículo en la fecha en cuestión. El **12 de julio de 2021**, el Mecanismo recomendó al Secretario que impusiera medidas administrativas y/o disciplinarias al funcionario. El Secretario solicitó asesoramiento a la Junta Consultiva de Disciplina, que le recomendó considerar la imposición de (i) una amonestación por escrito y (ii) la pérdida de cinco aumentos de sueldo dentro de su categoría. El Secretario se mostró en desacuerdo con la Junta Consultiva de Disciplina y el **1 de noviembre de 2021** decidió imponer la medida disciplinaria de **rescisión** del nombramiento con indemnización en lugar de preaviso.

5. Conflicto de intereses no revelado y favoritismo

32. El Mecanismo recibió asimismo una denuncia acerca de un conflicto de intereses no revelado y favoritismo por parte de un funcionario en la selección de una parte externa. El **29 de septiembre de 2021**, el Mecanismo completó su investigación y corroboró las denuncias al concluir que existía un conflicto de interés del que no se había informado pertinentemente y que la actuación del funcionario apuntaba, como mínimo, a que había existido un trato preferente. Asimismo, el Mecanismo concluyó que el mismo conflicto de interés no se había revelado tampoco en la selección de dicha parte externa en otras ocasiones en el pasado. El Mecanismo concluyó que la no revelación del conflicto se agudizaba porque la relación que dio lugar al conflicto no parecía haberse revelado y que, de hecho, se había ocultado precisamente para evitar obstáculos en la selección de dicha parte externa. Además, el Mecanismo concluyó que el funcionario había hecho uso de su puesto y de sus conocimientos para favorecer la selección de la parte externa en ocasiones previas y que había proporcionado a esta documentación confidencial de la Corte. El asunto sigue **pendiente** con el Secretario.

b. Selección de casos cerrados después de un examen preliminar

1. Denuncias relacionadas con la Revisión de Expertos Independientes

33. El 6 de noviembre de 2020, el Mecanismo recibió una denuncia que alegaba que el informe de la Revisión de Expertos Independientes contenía información falsa que podía afectar a la reputación de las personas involucradas. La denuncia proporcionaba información acerca de la persona de la Corte que podría haber proporcionado la información falsa a la Revisión de Expertos Independientes y alegaba que la Revisión de Expertos Independientes incurrido en negligencia al no haber verificado la información antes de incluirla en su informe. El Mecanismo estudió la denuncia y concluyó que, si bien habría sido prudente y quizás recomendable que la Revisión de Expertos Independientes hubiese verificado la información antes de incluirla en su informe público, quedaba patente que dicho informe se limitaba a informar de una preocupación que se le había manifestado y que, en cualquier caso, los expertos de la Revisión de Expertos Independientes no son competencia del Mecanismo.

34. No obstante, las denuncias acerca de la posibilidad de que uno o más miembros del personal, consultores, contratistas o funcionarios elegidos hubiesen proporcionado intencionadamente información falsa a la Revisión de Expertos Independientes, sí formarían parte del mandato del Mecanismo. Desafortunadamente, la información que se proporcionó al Mecanismo era amplia y demasiado difusa para permitir al Mecanismo identificar con precisión a quienes habían formulado las declaraciones en cuestión. Asimismo, no se podía excluir la posibilidad de que se hubiese malinterpretado u oído mal la información o de que se hubiese proporcionado a esa persona información falsa, que esta transmitió de buena fe a la Revisión de Expertos Independientes. El Mecanismo preguntó a la Revisión de Expertos Independientes si estarían dispuestos a compartir esa información (sin hacer mención de los detalles de las denuncias con el fin de preservar la confidencialidad de las denuncias recibidas por el Mecanismo), pero esta respondió que se había «comprometido a preservar la confidencialidad de sus fuentes de información» y que «por tanto, no estaba en disposición

de proporcionar al Mecanismo la fuente o los detalles de la información que había recibido». Dado que el mandato del Mecanismo no le confiere autoridad para obligar a la Revisión de Expertos Independientes a proporcionarle información, el caso se cerró por no ser verificable.

2. Robo/Malversación

35. El 11 de febrero de 2021, el Mecanismo recibió una denuncia acerca de discrepancias en las cantidades dinerarias decomisadas y las documentadas durante una operación de la Corte, que llevaban a pensar que podría haberse cometido fraude. El Mecanismo estudió la denuncia y concluyó que, a pesar de las discrepancias en la documentación, no faltaban fondos. Asimismo, el Mecanismo concluyó que no había pruebas que sugiriesen que las discrepancias en la documentación se debiesen a un intento de robo o fraude y que más bien parecían deberse a un error humano al leer y calcular las cantidades. En consecuencia, el 12 de marzo de 2021, el Mecanismo cerró el caso al concluir que no había indicios de fraude o de intento de fraude, pero comunicó al Secretario que dichos errores hacían plantearse la profesionalidad de las labores y que ello podría tener consecuencias graves para la Corte.

B. Evaluación

36. Una evaluación es una valoración independiente, rigurosa, imparcial, sistemática y objetiva de la pertinencia, la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad de una actividad, proyecto, programa, estrategia, política, asunto, tema, sector, área operativa o desempeño institucional. Tiene en cuenta las consecuencias intencionadas, involuntarias, positivas y negativas y valora qué aspectos funcionan bien y cuáles no tan bien. Sus resultados pretenden ser útiles para la toma de decisiones, así como para la rendición de cuentas y el aprendizaje en general.

37. Durante el período que abarca este informe, el Mecanismo llevó a cabo las dos evaluaciones siguientes atendiendo a lo que le había propuesto a la Mesa de la Asamblea en su propuesta de programa de trabajo: (i) evaluación de la interacción de las víctimas con la Corte Penal Internacional⁴; y (ii) evaluación del plan estratégico de la Secretaría de la Corte Penal Internacional para 2019-2021⁵.

38. Para preparar el programa de trabajo de 2022 se ha llevado a cabo también una planificación de la evaluación, y, durante el período de sesiones de la Asamblea de los Estados Partes en diciembre de 2021, se presentará una propuesta de evaluación fundamentada en consultas con los principales dirigentes de la Corte y preguntas formuladas por estos.

(i) Evaluación de la interacción de las víctimas con la Corte Penal Internacional

39. La evaluación de la interacción de las víctimas con la Corte Penal Internacional involucró a muchas oficinas clave que interactúan con cuestiones relacionadas con las víctimas, tales como el procesamiento de los formularios de solicitud de las víctimas y la valoración del apoyo psicosocial, entre otros. La evaluación estudió de forma holística la interacción de las víctimas con la Corte en todas las etapas del proceso judicial, inclusive en la etapa anterior a la consideración de la apertura de una investigación. No obstante, la evaluación que se había planificado para entrevistar a víctimas no se pudo llevar a cabo por cuestiones relacionadas con la colaboración y retrasos.

40. Algunas de las conclusiones principales apuntan a que las víctimas pueden no ser totalmente conscientes de que tienen diferentes puntos de acceso fundamentales para interactuar con la Corte en diferentes etapas de los procesos judiciales y con fines variados. Asimismo, las víctimas pueden entrar en contacto con diferentes partes interesadas institucionales que no siempre tienen un enfoque y una comunicación coherentes con ellas. La divulgación entre las comunidades, pese a que se considera esencial, opera con un presupuesto mínimo y las intervenciones que se realizan son a pequeña escala, por lo que es difícil que alcancen a las víctimas más vulnerables. A pesar de estas limitaciones, la Corte se

⁴ Resolución ICC-ASP/17/20 Sección L, párrafo 7.

⁵ El propio plan estratégico contemplaba la realización de una evaluación del plan estratégico de la Secretaría para 2019-2021, y el 30 de abril de 2021 se envió una petición formal al Mecanismo para que la llevase a cabo. La Mesa de la Asamblea respaldó la petición y aprobó la evaluación el 11 de junio de 2021.

ha mostrado más activa para llegar a la víctimas en las etapas iniciales del proceso judicial, especialmente en los procesos relacionados con el artículo 15.

41. Asimismo, se ha mejorado y optimizado sustancialmente el proceso de solicitud de las víctimas desde su puesta en marcha. A pesar de ello, es necesario realizar muchas mejoras con respecto al tiempo de espera para las víctimas que solicitan reparación y sigue existiendo mucho margen de mejora en la eficiencia de todas las partes interesadas de la Corte. Asimismo, sería beneficioso que hubiesen más sinergias entre los órganos para proporcionar apoyo psicosocial a las víctimas.

42. La evaluación destacó algunas cuestiones que necesitan mejoras, como la necesidad de un enfoque global para toda la Corte en lo relativo a la participación de las víctimas, de que los papeles y las responsabilidades con respecto a la identificación y el proceso de solicitud de las víctimas estén bien definidos, y de que se establezca la supervisión de los defensores de las víctimas. El informe de evaluación se publicó el 30 de abril de 2021 y el Mecanismo toma nota de que las conclusiones de la Revisión de Expertos Independientes se ajustan en gran medida a las conclusiones de esta evaluación, especialmente en relación a la necesidad de buscar una estrategia global para toda la Corte en lo relativo a la participación de las víctimas. Por consiguiente, el 12 de mayo de 2021 la presidenta de la Asamblea informó a la Mesa de que había compartido el informe con los jefes de los órganos y el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas para que la Asamblea incorpore y estudie las recomendaciones de la evaluación en los debates sustantivos que se lleven a cabo sobre los asuntos pertinentes.

(ii) Evaluación del plan estratégico de la Secretaría para 2019-2021

43. La Mesa de la Asamblea respaldó la petición del Secretario de que el Mecanismo llevase a cabo una evaluación del plan estratégico de la Secretaría para 2019-2021 (el plan estratégico) y que presentase un informe al respecto el 31 de diciembre de 2021. El objetivo de la evaluación era valorar los resultados institucionales del plan estratégico para 2019-2021. La evaluación valorará el desempeño de la Secretaría en la consecución de los resultados previstos durante el ciclo estratégico, su coherencia con los resultados finalmente obtenidos en relación con el plan estratégico para 2019-2021, la eficiencia con la que se pusieron en marcha y la sensibilidad sobre las cuestiones de género, cuando proceda. Se considerarán las circunstancias en las que la Secretaría ha puesto en marcha los resultados previstos, incluidas las cargas de trabajo imprevistas durante el ciclo estratégico 2019-2021, tales como la pandemia de COVID-19, entre otros, y las lecciones extraídas posteriormente. La evaluación contará con un elemento prospectivo y formulará recomendaciones acerca de las prioridades para el ciclo estratégico 2022-2024.

44. La evaluación pretende ser útil a la Asamblea, a la Mesa y también directamente a la Secretaría para planificar el próximo ciclo. Además, se busca que la información valorativa le sea útil también al proceso continuo del Mecanismo de Revisión en la consideración de las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes.

C. Inspección

45. Una inspección es una verificación especial, no programada e in situ, de una actividad dirigida a la resolución de problemas que se pueden o no haber identificado previamente. No se realizó ninguna inspección durante el período de presentación de informes.

D. Otras actividades

(i) Proceso de diligencia debida – Elección del Fiscal Adjunto

46. A petición de la Presidencia de la Asamblea y del nuevo Fiscal, el Mecanismo prestó asistencia en la preparación del proceso de diligencia debida para asegurar que todos los candidatos elegidos como Fiscales Adjuntos fuesen personas de alta consideración moral como exige el párrafo 3 del artículo 42 del Estatuto de Roma. En concreto, el Mecanismo preparó las directrices y procedimientos que se deberían seguir a la hora de gestionar e informar acerca de denuncias de conducta indebida contra cualquiera de los candidatos nominados. Asimismo, con la ayuda de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Secretaría, se encargó de garantizar que se llevasen a cabo las verificaciones iniciales con respecto a todos los candidatos presentados por el Fiscal a la Asamblea. La propuesta se adaptó al poco tiempo del que se dispuso para llevar a cabo dicho proceso antes de las elecciones.

47. El Mecanismo debatió la propuesta con la Mesa de la Asamblea y esta se adoptó tras varias revisiones. El proceso está en curso.

(ii) Grupo de expertos de la Fiscalía

48. Del mismo modo, el Mecanismo ayudó al nuevo Fiscal a establecer un Grupo de Expertos que le asesorasen acerca de las conclusiones del informe de la Revisión de Expertos Independientes en materia de acoso (sexual) y de intimidación en la Fiscalía. El Mecanismo ayudó a garantizar que todos los procesos se llevaran a cabo de acuerdo con el marco reglamentario de la Corte, también con el mandato operacional del Mecanismo, que estipula que las denuncias de conducta insatisfactoria deberán remitirse al Mecanismo. Además, el Mecanismo se reunió con el Grupo de Expertos, una vez constituido, para proporcionarles asesoramiento sustantivo y sobre cuestiones de procedimiento en relación al proceso de investigación y al marco disciplinario de la Corte.

(iii) Actividades de extensión

49. El Mecanismo tomó buena nota de las preocupaciones manifestadas por los miembros del personal en el informe de la Revisión de Expertos Independientes, y en especial de sus temores a la hora de informar al Mecanismo de conductas indebidas, así como del hecho de que muchos miembros del personal no comprendían totalmente el papel y la naturaleza del Mecanismo. En consecuencia, durante el período de presentación de informes, y como venía haciendo en años anteriores, el Mecanismo realizó presentaciones para más de 200 miembros del personal, en ocasiones en colaboración con el órgano representativo del personal, el coordinador para la igualdad entre los géneros, la Junta Consultiva de Disciplina o la Junta de Apelación. Durante las presentaciones se daba también a los participantes la oportunidad de formular preguntas. Las presentaciones se llevaron a cabo con personal de la Fiscalía y de la Secretaría, tanto en la sede como en las oficinas nacionales y también se celebró una sesión con pasantes y profesionales visitantes. Además, el Mecanismo está conversando con los funcionarios de las Salas y se ha puesto en contacto con la Presidencia para llevar a cabo una sesión introductoria para los magistrados de nueva elección con el fin de informarles acerca del mandado del Mecanismo.

50. Por otro lado, el Mecanismo ayudó al equipo de participación del personal proporcionándoles sugerencias y asesoramiento técnico para proponer una nueva encuesta de participación del personal a los principales dirigentes y ponerla en marcha, si correspondiese.

51. Como parte de su estrategia de concienciación, el Mecanismo ha comenzado también a actualizar su web interna con el fin de facilitar el acceso de los miembros del personal al mandato operacional del Mecanismo y a las nuevas instrucciones administrativas revisadas y proporcionales canales y procedimientos claros de denuncia para investigar las conductas indebidas.

(iv) Colaboración externa

52. Durante el período que abarca este informe, el Mecanismo continuó profundizando la cooperación con sus contrapartes en el régimen común de las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales. En particular,

- El Mecanismo participó en la vigésima primera edición de la conferencia virtual de investigadores internacionales, una conferencia anual que reúne a los investigadores de las organizaciones internacionales para debatir e intercambiar ideas, así como abordar los desafíos a los que se enfrentan en su labor de desarrollo de las investigaciones. En dicha conferencia se adoptaron una serie de directrices modelo, que se incorporarán en el marco de investigación del Mecanismo.

- El Mecanismo también participó en la evaluación de redes y, en su calidad de miembro del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), en las reuniones de los grupos de trabajo sobre ética y sobre los trabajos preparatorios para promulgar las directrices éticas revisadas del UNEG. Asimismo, la participación del Mecanismo en las reuniones semestrales de la red de evaluación de La Haya, contribuyó a la planificación de su examen estratégico y a proporcionar sugerencias en los debates en torno a las perspectivas de género en las prácticas de evaluación.

IV. Personal del Mecanismo y asuntos administrativos

53. Como se señala en el informe de la Revisión de Expertos Independientes, el Mecanismo sigue enfrentándose a limitaciones graves en cuanto a recursos humanos para poder poner en marcha su mandato de forma efectiva. La capacidad y los recursos del Mecanismo no reflejan el incremento sostenido de la cantidad y la complejidad de su carga de trabajo y ello le continúa suponiendo un reto a la hora de llevar a cabo sus funciones de supervisión. Debido a estas limitaciones de recursos continuadas, el Mecanismo no ha podido llevar a cabo inspecciones desde 2018.

54. La función de evaluación está liderada por un funcionario de categoría P-4 y el Mecanismo se ha puesto en contacto con el Departamento de Recursos Humanos para ver si el programa de oficiales subalternos del cuadro orgánico de la Corte podría contribuir prestando apoyo a esta función tan importante.

55. En cuanto a la parte investigadora, si bien el Mecanismo consiguió llevar a cabo la mayor parte de sus actividades en remoto durante la pandemia de COVID-19, se tuvo que enfrentar a obstáculos por la imposibilidad de llevar a cabo las misiones sobre el terreno y tuvo que recurrir al personal de las oficinas nacionales, así como a consultores externos para apoyar su labor sobre el terreno. No obstante, como se ha destacado anteriormente, el Mecanismo continúa sin poder responder a todas las denuncias de conducta indebida con la celeridad que recomiendan las mejores prácticas y debe establecer prioridades en consonancia, lo que genera un riesgo para la Corte. La llegada del investigador superior de categoría P-4, recientemente aprobada en el presupuesto por programas para 2020, ha sido crucial. A fin de enfrentarse a las denuncias de conducta indebida recibidas y a la complejidad de los asuntos examinados, el Mecanismo ha optado por dejar vacante temporalmente el puesto de investigador adjunto P-2 y utilizar esos fondos para contratar de forma temporal a un investigador de categoría P-3. La experiencia que acumula un investigador P-3 le permite llevar a cabo investigaciones de forma independiente, lo cual ha contribuido a minimizar el tiempo de respuesta a las investigaciones. Así, se contrató a un investigador P-3 durante tres meses entre diciembre de 2020 y febrero de 2021 y a otro con un contrato de corto plazo, entre julio y diciembre de 2021.

56. En su petición para el presupuesto por programas para 2022, el Mecanismo ha solicitado que se formalice este puesto y se le conceda. Para avalar su petición, el Mecanismo proporcionó datos relativos al tiempo de respuesta y proporcionó información adicional al Comité de Presupuesto y Finanzas cuando estudiaba dicha petición. El Comité de Presupuesto y Finanzas respaldó la propuesta del Mecanismo y recomendó que se le concediera otro puesto de investigador P-3 como asistencia temporal general. El Mecanismo tiene la esperanza de que la Asamblea podrá seguir la recomendación del Comité de Presupuesto y Finanzas a ese respecto.

V. Observaciones finales

55. De conformidad con el párrafo 39 de su mandato operacional, el Mecanismo ha distribuido un borrador de este informe anual a los jefes de los órganos, dándoles la oportunidad de formular observaciones. Las observaciones recibidas se examinaron debidamente y se incorporaron al presente informe cuando procedía. Como se contempla en el párrafo mencionado anteriormente, se invitó a los jefes de los órganos a que dieran su opinión en un anexo del informe, pero ninguno de ellos expresó el deseo de hacerlo.