



---

**Vigésimo primer período de sesiones**  
La Haya, 5 a 10 de diciembre de 2022

## **Informe anual del Jefe del Mecanismo de Supervisión Independiente**

### **Resumen ejecutivo**

El Programa Principal VII-5, relativo al Mecanismo de Supervisión Independiente (en lo sucesivo, «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 eficiencia mediante su mandato de realizar investigaciones administrativas, evaluaciones e inspecciones internas independientes.

El presente informe resume las actividades llevadas a cabo por el Mecanismo entre el 1 de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022. Durante este período, el Mecanismo recibió 35 alegaciones potenciales de posibles conductas indebidas e inició un examen detallado de 25 de ellas. El Mecanismo también publicó dos informes de evaluación: uno sobre el Plan Estratégico de la Secretaría 2019-21, y otro sobre la cultura en el lugar de trabajo en la Judicatura de la Corte. El Mecanismo también siguió prestando apoyo a la Corte en las revisiones de su marco reglamentario mediante diversas publicaciones administrativas, y a la Asamblea mediante la aportación de sugerencias y conocimientos técnicos en los debates relacionados con la evaluación de las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes relativas a la labor del Mecanismo. Por último, el Mecanismo prestó asistencia en la formulación de procesos de diligencia debida y llevó a cabo esos procesos para las elecciones de los funcionarios electos.

## I. Introducción

1. El presente informe anual se presenta a la Asamblea de conformidad con el párrafo 38 del mandato operacional del Mecanismo (Resolución ICC-ASP/19/Res.6, anexo II) y abarca las operaciones del Mecanismo durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

## II. Asuntos de política

### A. Grupo de Trabajo de La Haya y Revisión de Expertos Independientes

2. Al igual que en los períodos de presentación de informes anteriores, el Mecanismo siguió participando, cuando procedía, en las reuniones de la Mesa de la Asamblea y sus Grupos de Trabajo, en particular en las reuniones del Grupo de Trabajo de La Haya sobre la supervisión de la gestión presupuestaria y el examen de la labor y el mandato operativo del Mecanismo. Durante el período que se examina, los debates de estas actividades se centraron en la evaluación de las recomendaciones del informe de la Revisión de Expertos Independientes que se refieren a las funciones del Mecanismo. El Mecanismo también participó en las reuniones pertinentes del Mecanismo de Revisión.

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

3. El Mecanismo continuó trabajando con los órganos de la Corte para garantizar la actualización de los documentos del marco reglamentario de la Corte en consonancia con el mandato del Mecanismo. En el período cubierto por el presente informe, la Corte, en estrecha coordinación con el Mecanismo, promulgó tres Instrucciones Administrativas estrechamente relacionadas con la función de investigación del Mecanismo. Dichas Instrucciones Administrativas fueron fruto del esfuerzo realizado por todos los órganos de la Corte y se nutrieron de las observaciones del Consejo del Sindicato del Personal y del coordinador para la igualdad entre los géneros de la Corte.

4. El 14 de marzo de 2022, la Corte promulgó una Instrucción Administrativa sobre *investigaciones de conductas insatisfactorias*, de conformidad con el mandato operativo del Mecanismo. Esta instrucción es la primera instrucción administrativa de la Corte relativa a la realización de investigaciones sobre conductas indebidas, en consonancia con la autoridad conferida al Mecanismo por la Asamblea, y se preparó de conformidad con las mejores prácticas para las investigaciones administrativas en las organizaciones de las Naciones Unidas. La instrucción establece en detalle los derechos y obligaciones de los funcionarios que participan en las investigaciones internas, ya sean denunciantes, víctimas, testigos o sujetos, y especifica los métodos para informar sobre conductas sospechosas de ser indebidas y las protecciones proporcionadas a las personas que informan sobre tales conductas o cooperan con las investigaciones del Mecanismo, incluso en términos de confidencialidad y protección contra represalias.

5. El mismo día, la Corte también promulgó una Instrucción Administrativa sobre *conductas insatisfactorias y procedimientos disciplinarios*, revisando una instrucción anterior que data de 2008. Esta instrucción revisada codifica la práctica secuencial existente, según la cual los asuntos disciplinarios son remitidos a la Junta Consultiva de Disciplina sólo después de que el Mecanismo haya establecido los hechos pertinentes. Además, aclara el papel del Mecanismo y proporciona un marco más detallado para la suspensión de funciones del personal en espera de investigaciones o procedimientos disciplinarios. En conjunto, las dos instrucciones promulgadas el 14 de marzo de 2022 integran expresamente al Mecanismo en el marco disciplinario de la Corte.

6. El 6 de abril de 2022, la Corte promulgó una instrucción administrativa para *abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*, que actualiza dos publicaciones anteriores que se remontan a 2005. Esta instrucción se basó en publicaciones recientes de organizaciones de las Naciones Unidas, incluida la *política modelo del sistema de las naciones unidas sobre el acoso sexual*, elaborada por un grupo de

trabajo de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Además de proporcionar directrices específicas para la realización de investigaciones relativas a la supuesta discriminación, acoso o abuso de autoridad, la instrucción establece un marco más sólido para la prevención y disuasión, e incluye disposiciones detalladas para apoyar a cualquier individuo afectado por esa conducta.

7. La instrucción con fecha 6 de abril de 2022 amplía la protección no sólo a los funcionarios sino también a todas las partes internas y externas que entren en contacto con la Corte. Sin embargo, no se aplica en los casos en que el autor potencial de tal conducta sea un funcionario electo. Por lo tanto, el Mecanismo pidió a todos los funcionarios electos que firmaran voluntariamente una declaración de intención declarando que se abstendrían de participar en el comportamiento prohibido por la Instrucción Administrativa, en un esfuerzo por mantener a los funcionarios electos al mismo nivel que se aplica a los miembros del personal, consultores y contratistas a ese respecto. Los 22 funcionarios electos de la Corte han ejecutado ahora esta declaración. El 7 de octubre de 2022, los jueces de la Corte dieron un paso más y modificaron el Código de Ética Judicial para hacerse responsables explícitamente en virtud de la Instrucción Administrativa para *abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad* y la instrucción administrativa sobre *investigaciones de conductas indebidas*, cuando proceda.

8. El Mecanismo también apoya activamente a la Corte en la elaboración de nuevas instrucciones actualmente bajo revisión. Entre ellas figuran la primera Instrucción Administrativa de la Corte sobre la prevención de la explotación y el abuso sexual, y una nueva Directiva Presidencial sobre Denuncia de Irregularidades y Protección contra Represalias.

### III. Resumen de las actividades del Mecanismo

#### A. Investigaciones

9. Durante el período que abarca el informe, el Mecanismo cumplió su mandato básico de supervisar a la Corte evaluando las alegaciones de posibles conductas indebidas. Cuando la denuncia entra dentro de su mandato, es decir, si se determina que los hechos denunciados son ciertos, equivaldrían a una conducta indebida, el Mecanismo realiza ordinariamente una Evaluación Preliminar de la denuncia y registra formalmente el asunto como caso. Una evaluación preliminar determina si la denuncia merece una investigación completa, teniendo en cuenta su credibilidad, materialidad y verificabilidad.

10. El Mecanismo también siguió reuniéndose con personas que deseaban examinar posibles alegaciones y solicitar la orientación del Mecanismo en cuanto al proceso aplicable, en caso de que se presentara una denuncia oficial. Cuando dicha consulta no dio lugar a una denuncia oficial, el asunto se consideró cerrado en el momento de la admisión y no se registró como «caso» en los registros del Mecanismo.

##### (i) Estadísticas

11. Durante el período que abarca el informe, el Mecanismo recibió **35** asuntos, de los cuales **10** se cerraron en el momento de la admisión y **25** dieron lugar a la apertura de un caso. Más específicamente, de los diez asuntos cerrados en el momento de la admisión, siete eran duplicados de las alegaciones recibidas anteriormente, dos eran consultas que no dieron lugar a denuncias oficiales, y uno no entraba dentro del mandato del Mecanismo porque se refería a cuestiones de gestión en lugar de supuestas conductas indebidas.

**Cuadro 1: Número de casos de investigación del Mecanismo, del 1 de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022**

|  |   |
|--|---|
| Nuevos asuntos recibidos (total: 35)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alegaciones cerradas en el momento de la admisión: 10</li> <li>• Casos cerrados después de la evaluación preliminar: 15</li> <li>• Evaluaciones preliminares pendientes: 6</li> <li>• Investigaciones completas iniciadas: 3</li> <li>• Otros: 1*</li> </ul> |
| Casos arrastrados del último período de presentación de informes (total: 13) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Casos cerrados después de la evaluación preliminar: 8</li> <li>• Evaluaciones preliminares pendientes: 1</li> <li>• Investigaciones completas: 4</li> </ul>  |
| Investigaciones completas (total: 6)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Completado: 4</li> <li>• En curso: 3**</li> </ul>  |

\* La remisión recibida por el Mecanismo ya incluía todos los hechos materiales establecidos (véase *infra*).\*\* El Secretario está llevando a cabo una investigación tras una evaluación preliminar del Mecanismo.

12. En estas estadísticas se incluyen doce asuntos remitidos al Mecanismo por el Fiscal sobre la base de un informe del Grupo Consultivo Externo Especial sobre la Cultura de Trabajo en la Fiscalía. El proceso especial adoptado por el Mecanismo para estas cuestiones se detalla en la siguiente sección.

13. De los 25 casos recibidos de toda la Corte durante el período que abarca el informe, 14 se refieren a alegaciones de acoso, incluido el acoso sexual y/o el abuso de autoridad, tres alegaciones de fraude, dos conflictos de intereses no revelados y un caso de explotación y abuso sexuales. Dos de las alegaciones fueron contra funcionarios electos de la Corte, uno de los cuales fue considerado manifiestamente infundado de conformidad con la Regla 26(3) de las Reglas de Procedimiento y Prueba, y el otro está aún pendiente de una Evaluación Preliminar por el Mecanismo.

(ii) ***Grupo Consultivo Externo Especial sobre la Cultura de Trabajo en la Fiscalía***

14. En agosto de 2021, el Jefe del Mecanismo se reunió con el Presidente del recién encargado *Grupo Consultivo Externo Especial* sobre la Cultura de Trabajo en la Fiscalía (en lo sucesivo, el Grupo Consultivo), para examinar el marco reglamentario de la Corte y las vías disponibles para los trabajos del Grupo Consultivo, que no entraría en el mandato de investigación del Mecanismo. El Mecanismo celebró otra reunión con el Grupo Consultivo en noviembre de 2021, pero no participó en los trabajos del Grupo Consultivo.

15. El 10 de marzo de 2022, el Fiscal remitió al Mecanismo el informe del Grupo Consultivo titulado «*Alegaciones individuales de acoso, acoso sexual, discriminación, represalias y otras conductas indebidas graves en la Fiscalía*». El informe constaba de 142 páginas y exponía alegaciones de «conductas indebidas graves» contra 12 funcionarios actuales y antiguos de la Fiscalía, la gran mayoría de ellos funcionarios de categoría superior, sobre la base de los relatos resumidos del personal de la Fiscalía, expuestos en el informe.

16. En uno de estos 12 casos, el Grupo Consultivo recomendó que el Fiscal ejerciera sus funciones de intervención administrativa y gestión del desempeño para abordar la cuestión; el Mecanismo estuvo de acuerdo con esta recomendación.

17. En otros dos casos, las cuestiones resumidas ya habían sido objeto de investigaciones pasadas o estaban siendo investigadas por el Mecanismo. En consecuencia, el Mecanismo no inició ninguna acción por separado con respecto a estos dos asuntos.

18. En cuanto a los nueve asuntos restantes, que normalmente se habrían considerado alegaciones de conducta indebida para las cuales se iniciaría una evaluación preliminar, el Mecanismo optó por un enfoque diferente en consideración de las circunstancias bajo las cuales la información fue recibida por el Grupo Consultivo y el compromiso del Mecanismo con su enfoque centrado en las víctimas. En particular, el Mecanismo era consciente de que en el informe del Grupo Consultivo se señalaba que varios miembros del personal, a los que el Grupo Consultivo había entrevistado, se mostraban renuentes a presentar una denuncia oficial o, de lo contrario, a consentir que su información se utilizara en una investigación del

Mecanismo. Además, los relatos de estas personas fueron proporcionados en forma de resúmenes no firmados. En estas circunstancias, el Mecanismo consideró más prudente llevar a cabo un trabajo preliminar, que incluía acercarse a las personas enumeradas en el informe del Grupo Consultivo con miras a comprender mejor su interés en participar en una investigación del Mecanismo, antes de emprender un trabajo de investigación adicional. Al hacerlo, el Mecanismo se puso en contacto con más de 40 posibles denunciantes, aproximadamente la mitad de los cuales fueron nombrados explícitamente en el informe del Grupo Consultivo, mientras que los demás fueron identificados a través de actividades de investigación estándar. De hecho, la mayor parte de dichos miembros del personal expresó su sorpresa por el hecho de que su relato estuviera ahora en manos del Mecanismo, ya que había entendido que su información se había proporcionado al Grupo Consultivo con plena confianza y que esperaba que sólo se compartiera con el Fiscal, con miras a identificar posibles problemas sistémicos relacionados con la cultura de trabajo de la Fiscalía.

19. Después de este acercamiento inicial a los demandantes potenciales, el Mecanismo cerró cuatro de los nueve casos por falta de pruebas suficientemente creíbles y/o basada en la falta de voluntad de los demandantes pertinentes para presentar y proporcionar pruebas como parte de una investigación formal del Mecanismo.

20. En dos casos, el Mecanismo consideró que las alegaciones eran suficientemente creíbles, materiales y verificables y que habrían iniciado una investigación completa, pero se trataba de miembros del personal presuntamente responsables de conductas indebidas que ya no trabajaban en la Corte. Un funcionario dejó sus funciones antes de ser informado de las alegaciones y, por lo tanto, no tenía conocimiento de ellas, mientras que el otro presentó su dimisión al Fiscal al ser suspendido mientras durara la investigación sobre la base de la información contenida en el informe del Grupo Consultivo. En ambos casos, el Mecanismo recomendó que se incluyera una nota en el expediente de los miembros del personal pertinentes, indicando que abandonaron sus funciones mientras las acusaciones de conducta indebida seguían en trámite ante el Mecanismo y que se informaría al Mecanismo en caso de que estas personas buscaran empleo en la Corte en el futuro. Así que considerar si abrir una investigación completa en ese momento. El Fiscal ha informado al Mecanismo de que está considerando favorablemente las recomendaciones y que se están adoptando medidas para su aplicación.

21. Los tres casos restantes siguen actualmente en trámite ante el Mecanismo. Un caso contra un miembro del personal en plantilla está siendo, en la actualidad, objeto de una investigación completa. Otros dos casos están siendo examinados por el Mecanismo, ya que se refieren a antiguos funcionarios de la Corte.

22. En el presente informe no se proporciona más información sobre estos casos. Una vez que el Mecanismo haya completado el examen de todos los casos derivados del informe del Grupo, se publicará un informe separado del Mecanismo sobre todos esos casos.

*(iii) Proceso disciplinario pendiente*

23. En su informe del año pasado, el Mecanismo identificó una investigación, que se expone a continuación, en la que las alegaciones de conducta indebida habían sido corroboradas contra un miembro del personal y en la que el proceso disciplinario aún no había concluido.

i. Conflicto de intereses no divulgado, favoritismo e incumplimiento de confidencialidad

24. El Mecanismo recibió alegaciones relativas a un conflicto de intereses y favoritismo no revelado por parte de un miembro del personal en la selección de una parte externa. El **29 de septiembre de 2021**, el Mecanismo completó su investigación y justificó las alegaciones, concluyendo que existía un conflicto de intereses que no había sido debidamente revelado, y que las acciones del funcionario pertinente dieron lugar, como mínimo, a la percepción de trato preferencial. El Mecanismo también concluyó que había habido selecciones pasadas de esta misma parte externa con el mismo conflicto de intereses, y que no había sido revelada. El Mecanismo encontró que la falta de divulgación del conflicto se vio exacerbada por el hecho de que la relación que dio lugar al conflicto tampoco fue

revelada, y de hecho se había ocultado activamente, precisamente para evitar cualquier obstáculo en la selección de esta parte externa. El Mecanismo también descubrió que el miembro del personal había utilizado sus conocimientos y posición para favorecer las selecciones anteriores de la parte externa y había distribuido documentos confidenciales de la Corte a la parte externa.

25. Al recibir el informe de investigación del Mecanismo, el Secretario suspendió al funcionario en espera del proceso disciplinario. Dada la «gravedad del caso, agravada por múltiples violaciones» del marco reglamentario de la Corte, la mayoría del panel de la Junta Consultiva de Disciplina recomendó que el funcionario fuera degradado con reducciones graduales del sueldo del funcionario.

26. El Secretario estuvo de acuerdo con las conclusiones del Mecanismo. Considerando que «la conducta indebida en cuestión es innegablemente grave por su naturaleza y persistencia durante varios años», y que «corría el riesgo de comprometer la imagen, reputación e integridad» de la Corte, entre otras cosas, el Secretario decidió, el **1 de abril de 2022, destituir sumariamente** al funcionario con efecto inmediato.

(iv) *Investigaciones*

**Alegaciones fundadas y acción disciplinaria**

i. Incumplimiento de la confidencialidad e incumplimiento de las Normas de Conducta para la Administración Pública Internacional

27. El Fiscal se refirió a las alegaciones del Mecanismo de que un funcionario de su oficina había violado sus obligaciones de confidencialidad al revelar información confidencial a personas ajenas a la Corte. La remisión también incluía alegaciones de que el funcionario no seguía las instrucciones del Fiscal en relación con las reuniones con partes externas. El Fiscal suspendió al funcionario al recibir el informe de una posible conducta indebida, en espera de una investigación del Mecanismo. El **23 de diciembre de 2021**, el Mecanismo concluyó su investigación. El Mecanismo concluyó que el funcionario no había demostrado un «cumplimiento y vigilancia adecuados respecto de todas las comunicaciones que pudieran plantear cuestiones de confidencialidad, en particular las comunicaciones con personas ajenas a la Corte», de conformidad con el Estatuto del Personal de la Corte y el Código de Conducta de la Fiscalía. El Mecanismo también encontró que las declaraciones hechas por el funcionario a partes externas también pueden haber violado el deber de lealtad del funcionario. El Mecanismo recomendó que se iniciaran procedimientos disciplinarios sobre esta base. No consideró, sin embargo, que las instrucciones del Fiscal en cuanto a reunirse con partes externas constituyeran una emisión administrativa de la Corte cuyo desprecio podía constituir una conducta indebida y, por lo tanto, no formuló conclusiones fácticas sobre esta cuestión.

28. La Junta Consultiva de Disciplina, al que se había remitido la cuestión, también determinó que el incumplimiento de las instrucciones del Fiscal con respecto a reunirse con partes externas no era una cuestión disciplinaria sino de gestión del desempeño. Sin embargo, y contrariamente al informe del Mecanismo, la Junta Consultiva de Disciplina determinó que «las pruebas [no] apoyaban la conclusión de que el miembro del personal hubiera incumplido las obligaciones de confidencialidad». Añadió que «la mayoría de las veces, la conducta del funcionario fue indiscreta y la sanción más apropiada [después de que se informase de la cuestión] hubiera sido que el Fiscal reprendiera al funcionario». Por consiguiente, recomendó que no se adoptaran nuevas medidas.

29. El **8 de julio de 2022**, tras examinar el informe de investigación del Mecanismo y el informe del panel de la Junta Consultiva de Disciplina, el Fiscal concluyó que «la gravedad y la totalidad» de la conducta constituía una «conducta indebida grave», su naturaleza había «roto de manera irrecuperable y permanente la relación de confianza mutua entre [la Fiscalía y el funcionario], de manera que la continuación del servicio en la Oficina...[no era] ni práctico ni posible». En consecuencia, el Fiscal **destituyó sumariamente** al funcionario con efecto inmediato.

ii. Fraude y apropiación indebida de fondos

30. El Mecanismo recibió alegaciones sobre la falta de fondos por un monto aproximado de 4.500 euros en una oficina sobre el terreno. El Mecanismo envió una misión y concluyó su investigación el **11 de febrero de 2022**, encontrando que si bien no había pruebas suficientes de fraude, el miembro del personal pertinente había sido sumamente negligente y era responsable de la pérdida de fondos. El Mecanismo recomendó que se adoptaran medidas disciplinarias con el miembro del personal.

31. La Junta Consultiva de Disciplina estuvo de acuerdo con las conclusiones del Mecanismo, concluyendo que la «ignorancia del funcionario de respetar las normas contables durante un período prolongado y consciente de los problemas contables a partir de al menos abril de 2020, mostrar un nivel de descuido y malentendido de [sus] tareas y responsabilidades que es motivo de preocupación». En consecuencia, la Junta Consultiva de Disciplina recomendó la destitución del funcionario. El Secretario estuvo de acuerdo con las conclusiones del Mecanismo y con la evaluación de la Junta Consultiva de Disciplina, sin embargo, teniendo en cuenta circunstancias atenuantes como la ausencia de fraude o malicia y la falta de supervisión en aquel momento, impuso, el **17 de octubre de 2022**, las sanciones siguientes: **una amonestación por escrito, la pérdida de dos aumentos de sueldo sin cambio de grado y una multa de 500 euros**. El Secretario también pidió al funcionario que reembolsara a la Corte las pérdidas financieras previstas en el Reglamento del Personal.

iii. Abuso de privilegios

32. El Secretario remitió al Mecanismo las alegaciones de que un funcionario había abusado de sus privilegios como personal de contratación internacional para fines personales. El **11 de febrero de 2022**, el Mecanismo constató que no era necesario llevar a cabo una nueva investigación, ya que los hechos contenidos en la remisión del Secretario parecían haber sido ya establecidos y equivalían a un «abuso de privilegios y posición por parte de un miembro del personal de contratación internacional, lo cual, según la confesión del propio miembro del personal, fue deliberado y puso en peligro la reputación de la Corte y su relación con [el país anfitrión]». Sobre la base de estos hechos, el Secretario decidió remitir el asunto a la Junta Consultiva de Disciplina.

33. La Junta Consultiva de Disciplina, teniendo en cuenta circunstancias atenuantes como el «remordimiento demostrado» del funcionario y su comprensión de la gravedad de sus acciones, recomendó que se emitiera una reprimenda por escrito, sin necesidad de una medida disciplinaria. El Secretario estuvo de acuerdo con esta recomendación y el **4 de julio de 2022** impuso una amonestación por escrito.

**Alegaciones seleccionadas cerradas sin Recomendación para la Acción Disciplinaria**

i. Maltrato a testigo

34. El Mecanismo examinó las alegaciones de que un funcionario había maltratado a un testigo de la Corte. La investigación del Mecanismo encontró pruebas insuficientes para apoyar las alegaciones específicas hechas, pero señaló una serie de preocupaciones con respecto a la manera en que el testigo había sido tratado, lo que puede haber violado el deber de cuidado de la Corte hacia el testigo. En consecuencia, el Mecanismo recomendó al Secretario que la cuestión fuera examinada tanto por su oficina jurídica como por partes externas con experiencia en la materia, a fin de evaluar si había alguna violación del deber de atención.

ii. Fraude en Asistencia Letrada

35. El Mecanismo recibió varias alegaciones, de la misma fuente, sobre casos de fraude en la administración de fondos de asistencia letrada, en particular en los ámbitos de las investigaciones financieras y las determinaciones de indigencia. Después de una evaluación preliminar, el Mecanismo no encontró ninguna evidencia creíble de fraude, ya que ningún miembro del personal parece haber hecho ninguna tergiversación que engañara, o intentara engañar, a una parte para obtener cualquier beneficio financiero o de otro tipo, o causar una

pérdida o evitar una obligación. No obstante, el Mecanismo proporcionó su informe sobre el asunto a los Auditores Externos, quienes llevarán a cabo una auditoría del desempeño del sistema de asistencia letrada con miras a formular recomendaciones para fortalecer el proceso de asistencia letrada y hacerlo más eficiente y eficaz.

iii. Amenazas a las víctimas potenciales

36. El Mecanismo recibió alegaciones de que un miembro del personal de una oficina en el país había interferido en el nombramiento de un abogado para las víctimas en uno de los casos ante la Corte. En la denuncia se afirmaba que, además de presionar a las víctimas para que retuvieran un abogado que no deseaban, el funcionario también las había amenazado. El Mecanismo llevó a cabo una misión sobre el terreno para examinar estas alegaciones, y no encontró pruebas de ninguna presión del miembro del personal con respecto a la selección de abogados. Llegó a la conclusión de que muchas de las cuestiones se debían a una falta de comprensión en relación con el proceso de selección y nombramiento de los abogados. La supuesta amenaza también parecía basarse en un malentendido. El Mecanismo se comprometió tanto con la víctima como con el funcionario y, dado que ambos estaban abiertos a resolver la cuestión mediante un proceso conciliatorio, recomendó que el Secretario llevara a cabo ese proceso lo antes posible.

## B. Evaluación

37. Una evaluación es una evaluación independiente, rigurosa, imparcial, sistemática y objetiva de la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad de una actividad, proyecto, programa, estrategia, política, cuestión, tema, sector, área operacional o desempeño institucional. La evaluación tiene en cuenta las consecuencias positivas y negativas intencionadas y no intencionadas, y evalúa lo que funciona bien y menos bien. Sus resultados tienen por objeto ser útiles para la toma de decisiones y la rendición de cuentas y el aprendizaje general de la organización.

38. Durante el período cubierto por el presente informe, el Mecanismo publicó dos informes de evaluación, a saber: i) Evaluación del Plan Estratégico de la Secretaría de la Corte Penal Internacional para 2019-2021; y ii) Evaluación de la cultura en el lugar de trabajo en la Judicatura. Los informes de evaluación se han publicado internamente en el sitio intranet del Mecanismo, que contiene recomendaciones específicas y planes de acción de gestión detallados en los propios informes.

39. El Mecanismo está trabajando actualmente en la preparación de su programa de trabajo de evaluación para 2023, que se presentará a la Asamblea en su 21º período de sesiones.

### (i) *Evaluación del Plan Estratégico de la Secretaría 2019-2021*

40. El 20 de diciembre de 2021, el Mecanismo publicó su informe final sobre la evaluación del Plan Estratégico de la Secretaría 2019-2021. En esta evaluación independiente se evaluó el desempeño de la Secretaría en el logro de los resultados previstos durante el Plan Estratégico de la Secretaría para 2019-2021 y la eficiencia de la aplicación de los resultados estratégicos, incluida la sensibilidad a las cuestiones de género. Además, las lecciones extraídas y las mejores prácticas se extrajeron del contexto operacional en el que se presentó el plan estratégico, teniendo en cuenta los desafíos planteados por las restricciones causadas por la pandemia mundial de COVID-19.

41. En la evaluación se consideró la visión de la dirección estratégica del Plan Estratégico de la Secretaría, incluidas las 41 tareas, estructuradas en torno a la mejora continua, el aumento de la participación del personal, la representación geográfica y el equilibrio de género. Al principio, la evaluación tomó nota de la apreciación del personal de la visión y la buena voluntad del Secretario de introducir mejoras en la Secretaría, y percibió que el Plan Estratégico de la Secretaría había proporcionado una estructura para la priorización y la gestión del desempeño, facilitado una cultura de presentación de informes e incluido elementos de mejora continua.



42. La evaluación encontró que algunos otros elementos del Plan Estratégico de la Secretaría tenían menos acogida entre el personal, a saber, que se contrajeron demasiados compromisos con poco tiempo para planificar y había inconsistencias en los indicadores clave de rendimiento en los diversos sistemas de presentación de informes. Era necesario tener en cuenta un compromiso sustancial en otras actividades en la interpretación del progreso del Plan Estratégico de la Secretaría en todas las etapas: entre ellas figuraban la gestión de la crisis de la pandemia de COVID-19, las sanciones impuestas a la Corte por el Gobierno de los Estados Unidos, las cuestiones relativas a los problemas de liquidez a que se enfrentaba la Corte, así como la presentación de informes adicionales con respecto a la Revisión de Expertos Independientes durante el ciclo estratégico. La evaluación también reveló que muchas de las tareas encontradas en el Plan Estratégico de la Secretaría que no se ejecutaron de manera oportuna fueron de hecho abordadas en consultas entre órganos, por el Comité de Presupuesto y Finanzas y/o la Asamblea, y fueron parte del mecanismo más amplio creado para evaluar e implementar las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes. Sin embargo, se observó que las tareas que estaban totalmente bajo el control de la Secretaría se habían completado en una etapa temprana del ciclo y antes del comienzo de la pandemia.

43. El enfoque y las adaptaciones que hizo el Secretario durante el ciclo de tres años fueron considerados, en general, coherentes. Durante este período se contrajeron varios compromisos de alto nivel en materia de igualdad de género, incluido el establecimiento de un punto focal sobre igualdad de género. Los proyectos existentes, aunque eran de poco alcance y fragmentados, resultaron prometedores. Se espera que la Estrategia de la Corte Penal Internacional sobre la igualdad entre los géneros y la cultura en el lugar de trabajo aborde estas y otras deficiencias.

44. Se extrajeron varias lecciones de la experiencia de la aplicación del Plan Estratégico de la Secretaría, incluido que el tiempo adicional invertido en la elaboración y planificación del Plan Estratégico de la Secretaría habría sido beneficioso a largo plazo, que las expectativas del personal debían gestionarse de forma continua y que el personal podía adaptarse a situaciones difíciles y a las disposiciones para el trabajo a distancia. Las mejores prácticas incluían los procesos y herramientas creados y aplicados para la presentación de informes y el seguimiento de los progresos, el elemento de mejora continua y el proceso instigado como parte del Plan Estratégico de la Secretaría y el enfoque general para adaptar y volver a priorizar la implementación de dicho Plan Estratégico para responder a circunstancias externas.

45. El Mecanismo emitió diez recomendaciones, todas aceptadas, excepto una que fue parcialmente aceptada sobre la base de una justificación que el Mecanismo considera comprensible. La Secretaría preparó un plan de acción, y el Mecanismo supervisará la aplicación de estas recomendaciones en el futuro.

**(ii) *Evaluación de la cultura en el lugar de trabajo en la Judicatura***

46. El 30 de junio de 2022, el Mecanismo publicó su informe sobre la evaluación independiente de la cultura en el lugar de trabajo en la Judicatura. Esta evaluación fue solicitada por el Presidente de la Corte en respuesta a las conclusiones del informe de la Revisión de Expertos Independientes y de la Encuesta sobre el Compromiso del Personal de 2018, en la que se destacaron cuestiones específicas de preocupación con respecto a la confianza, el bienestar, la moral y la participación del personal en la Judicatura. Posteriormente, la Mesa de la Asamblea examinó la solicitud de evaluación y la solicitó oficialmente.

47. En la evaluación se examinó el grado en que las cuestiones y dinámicas específicas planteadas en el informe de la Revisión de Expertos Independientes y la encuesta sobre la participación del personal contribuyeron a la cultura existente en el lugar de trabajo en la Judicatura. La evaluación se centró principalmente en las experiencias vividas por los jueces y el personal en determinadas dimensiones de la cultura de la Judicatura. Dada la delicada naturaleza de la evaluación, los datos se recopilaron y analizaron como parte de un enfoque iterativo, mediante entrevistas individuales confidenciales y a fondo con jueces y personal, así como reuniones de grupos focales. El proceso fue altamente participativo, con un 80% del personal y la participación de los 18 jueces en la ronda inicial de consultas. El proceso

también fue intencionalmente iterativo, lo que permitió que se probaran y validaran regularmente los resultados de la evaluación mediante observaciones continuas.

48. En general, la evaluación reveló que existe un fuerte deseo tanto entre los jueces como entre el personal de mejorar el entorno de trabajo en la Judicatura, una aspiración común compartida en la que todos contribuyen de manera eficiente y eficaz a la búsqueda de la justicia penal internacional, como parte de una Judicatura con recursos suficientes y un sistema de gestión que funcione bien.

49. La evaluación reveló déficits estructurales en el sistema de gestión de la Judicatura caracterizados por una claridad ineficaz de las funciones, tanto para el personal como para los jueces, y una falta general de diálogo, que se reconoció como afecta la moral y el rendimiento del personal y ha creado una sensación de desesperanza en la realización del cambio. La evaluación también encontró que existía una atmósfera percibida de impunidad creada a lo largo de muchos años con respecto al comportamiento de acoso e intimidación de los jueces. Además, se produjo una falta general de rendición de cuentas del personal, debido a evaluaciones de desempeño ineficaces, que creaban la percepción de que no había consecuencias para el desempeño insuficiente y una presión indebida para el personal que desempeñaba bien sus funciones, ya que recibían una carga de trabajo adicional debido a su buen desempeño.

50. La evaluación también encontró un fuerte deseo por parte de los participantes de una amplia bienvenida e inducción a la Corte para los jueces al incorporarse a sus puestos, que incluya capacitación sobre cómo administrar los juicios y el personal; independencia judicial; métodos de trabajo y ética; comunicación y gestión intercultural. Se consideró necesaria dar una bienvenida a la Corte así de exhaustiva para facilitar la conexión humana requerida para fomentar la camaradería y la colegialidad entre compañeros de trabajo.

51. Aunque el personal demostró ser consciente del mandato de investigación del Mecanismo, hubo renuencia a reportar formalmente cuestiones al Mecanismo por temor a represalias. Algunos jueces han emprendido una iniciativa simultánea al proceso de evaluación para establecer un mecanismo informal de resolución de denuncias sobre el comportamiento de los jueces. El Mecanismo acogió con satisfacción esta iniciativa destinada a contribuir al fortalecimiento del marco de rendición de cuentas de los jueces y proporcionó información de la evaluación destinada a ayudar en el desarrollo de esta iniciativa.

52. En la evaluación se formularon cuatro recomendaciones y se adjuntó en anexo una declaración (mencionada anteriormente) que deberá ser firmada por los jueces en el sentido en que acordaron vincularse a la Instrucción Administrativa para *abordar la discriminación, el acoso, incluso el acoso sexual y el abuso de autoridad*.

**(iii) Fortalecimiento del mandato de evaluación**

53. El mandato operativo revisado del Mecanismo trajo consigo dos mejoras importantes que fortalecieron la función de evaluación, y específicamente su independencia y rendición de cuentas. La función de evaluación puede ahora elaborar planes de trabajo anuales de evaluación por sí misma si no se reciben solicitudes, y publicar informes de evaluación en el sitio web interno de la Corte para informar a los interesados sobre el logro de resultados (rendición de cuentas) y lo que funciona bien y lo que necesita mejorar (objetivo de aprendizaje).

54. A este respecto, el Mecanismo ha emprendido un plan estratégico de evaluación para aumentar progresivamente la capacidad interna y la demanda de evaluaciones, teniendo en cuenta los limitados recursos de evaluación de que dispone el Mecanismo. El resultado previsto del plan estratégico es: i) mejorar la visibilidad y difusión de los resultados de la evaluación; ii) llevar a cabo actividades de divulgación específicas en la Sede y las oficinas en los países; y iii) realizar actividades de seguimiento de las recomendaciones de la evaluación, incluso en el contexto del Mecanismo de Revisión.

55. Durante el período que abarca el informe se celebraron y siguen en curso consultas para aumentar la conciencia sobre la función de evaluación y estimular el pensamiento evaluativo y la cultura en la Corte. Además, el Mecanismo preparó y publicó en el sitio interno de la Corte un documento de política sobre los principios de evaluación, alineado con

las normas, directrices éticas y normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. La política resume los principios clave que guían las evaluaciones realizadas por el Mecanismo y tiene por objeto informar a las partes interesadas de los valores que subyacen a las evaluaciones del Mecanismo. También está destinada a ser utilizada por representantes de cualquier otra oficina que pueda dedicarse a la realización de evaluaciones descentralizadas, a los que se alienta a aplicar los principios anteriores en un esfuerzo por promover evaluaciones creíbles, imparciales y de alta calidad armonizadas con las evaluaciones centralizadas realizadas por el Mecanismo.

**(iv) *Otras evaluaciones realizadas fuera del Mecanismo***

56. De conformidad con su mandato, el Mecanismo es el custodio de todas las evaluaciones de la Corte, incluidas aquellas en las que no participa, y por lo tanto debería recibir información sobre las evaluaciones internas previstas y completadas.

57. Durante el período que abarca el informe, se informó al Mecanismo de la planificación y la puesta en marcha de dos evaluaciones independientes en el Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas sobre la aplicación de las reparaciones en los casos *Katanga* y *Lubanga*. A este respecto, el Director Ejecutivo del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas emitió una declaración en agosto de 2022 en la que anunciaba a las partes interesadas la evaluación del caso *Katanga* e introducía un equipo de evaluación integrado por expertos en ciencias sociales, derecho, economía y salud pública de la Universidad de Edimburgo, incluidos asistentes supervisados de investigación sobre el terreno.

**C. Inspección**

58. Una inspección es una verificación especial, no programada y sobre el terreno de una actividad dirigida a la resolución de problemas, que pueden o no haber sido identificados previamente. Durante el período cubierto por el presente informe no se realizaron actividades de inspección.

**D. Otras actividades**

**(i) *Procesos de diligencia debida para funcionarios electos***

59. En julio de 2021, la Presidencia de la Asamblea y el Fiscal, en consulta con el Mecanismo, acordaron un proceso de diligencia debida con respecto a los candidatos al cargo de Fiscal Adjunto. Este proceso preveía que el Mecanismo prestara asistencia al Fiscal en la realización de una «verificación exhaustiva de los antecedentes», y que el Mecanismo manejara cualquier acusación de conducta indebida en el pasado contra cualquiera de los candidatos preseleccionados antes de las elecciones. El 18 de noviembre de 2021, el Mecanismo presentó su informe al Presidente de la Asamblea y al Fiscal. El Mecanismo concluyó que ninguna de las alegaciones recibidas equivalía de manera creíble a una conducta indebida según se define en el acuerdo, y por lo tanto no había pruebas de que ningún candidato pudiera no ser de alta consideración moral, como lo exige el Estatuto de Roma.

60. En su vigésimo período de sesiones, la Asamblea pidió a la Mesa que «estableciera un proceso de diligencia debida [...] para los candidatos a Secretario, en consulta con la Presidencia de la Corte y el [Mecanismo], para prestar asistencia en la determinación del criterio de «alta consideración moral», como exige el párrafo 3 del artículo 43 del Estatuto de Roma.» El 8 de junio de 2022, la Mesa aprobó la propuesta de la Presidencia de la Asamblea, encomendando al Mecanismo que llevara a cabo este proceso en dos partes: en primer lugar, el examen de la información de antecedentes con el apoyo de las secciones pertinentes de la Secretaría; y, en segundo lugar, la creación de un canal confidencial para recibir alegaciones de conductas indebidas en el pasado contra cualquiera de los candidatos preseleccionados y la revisión de estas alegaciones. Este proceso se basó en las lecciones extraídas del proceso relativo a la elección de los fiscales adjuntos y se benefició de las contribuciones de la sociedad civil.

61. El proceso de diligencia debida con respecto a la elección del Secretario está actualmente en curso, y el Mecanismo presentará, a más tardar el 30 de noviembre de 2022, un informe a la Presidencia de la Corte y a la Presidencia de la Asamblea sobre cualquier preocupación que haya identificado acerca de la alta consideración moral de cualquiera de los candidatos preseleccionados.

(ii) *Actividades de sensibilización y colaboraciones externas*

62. El Mecanismo siguió celebrando sesiones de información en las oficinas en los países durante las misiones, y con nuevos funcionarios como parte del programa de iniciación de la Corte, para asegurar que el personal sobre el terreno y los nuevos reclutas conozcan la existencia del Mecanismo y su mandato. Con la cooperación de la Sección de Recursos Humanos, el Mecanismo ha ampliado estas capacitaciones a pasantes y profesionales visitantes, y comenzará a celebrar estas sesiones de manera más regular.

63. El Mecanismo también siguió participando activamente en las reuniones de los órganos de supervisión de organizaciones de las Naciones Unidas, como los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, la Sociedad Europea de Evaluación y la Conferencia de Investigadores Internacionales. Los representantes del Mecanismo desempeñaron un papel activo en estas reuniones, intercambiando ideas y mejores prácticas. En particular, el Especialista Principal de la Evaluación del Mecanismo contribuyó (y sigue contribuyendo) de manera significativa en las esferas de la revisión por pares y la ética en la evaluación.

#### **IV. Asuntos de plantilla y administrativos del Mecanismo**

64. El Mecanismo sigue cumpliendo su amplio y exigente mandato con un equipo limitado. Su función de evaluación está dirigida por un funcionario de categoría P-4, y el Mecanismo ha elaborado, con la asistencia de la Sección de Recursos Humanos, un perfil del Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico para mejorar la capacidad de esta función. Ahora está buscando el apoyo de los Estados Partes en esta empresa.

65. En cuanto a las investigaciones, el Mecanismo sigue contando con dos miembros del personal (un investigador superior de categoría P-4 y un investigador de categoría P-3), ambos con puestos de personal temporario. El puesto de Investigador es un nuevo puesto otorgado por la Asamblea en su vigésimo período de sesiones, y se ocupó en agosto de 2022 tras un proceso de contratación competitivo. El Mecanismo ha solicitado, en su proyecto de presupuesto por programas para 2023, que el puesto de Investigador Principal se regularice y se convierta en un puesto establecido, después de tres años de necesidad demostrada del puesto, lo que también fortalecería aún más la independencia de la función. Por último, el Mecanismo se encuentra en las etapas finales de su proceso de contratación para el puesto de Investigador Asociado de nivel P-2, y espera que el candidato seleccionado pueda unirse al equipo a principios de 2023.

#### **V. Observaciones finales**

66. De conformidad con el párrafo 39 del mandato operativo del Mecanismo, el Mecanismo ha distribuido un borrador del presente informe anual a los Jefes de los Órganos, dándoles la oportunidad de presentar comentarios al Mecanismo. Los comentarios recibidos fueron debidamente considerados e incorporados en el presente informe cuando correspondió. Como se contempla en el párrafo mencionado, también se informó a los Jefes de los Órganos sobre la oportunidad de exponer sus opiniones en un anexo del informe, y ninguno de los Jefes de los Órganos indicó su deseo de hacerlo.