



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general
16 de noviembre de 2023

ESPAÑOL
Original: inglés

Vigésimosegundo período de sesiones

Nueva York, 4 a 14 de diciembre de 2023

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 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 2022 y el 30 de septiembre de 2023. Durante este período, el Mecanismo recibió 46 posibles alegaciones de posible conducta indebida e inició un examen detallado de 35 casos. El Mecanismo también realizó una evaluación del Plan Estratégico de la Fiscalía para 2019-2021, que estaba a punto de concluir al final del período que abarca el informe. El Mecanismo también llevó a cabo un proceso de diligencia debida para los candidatos propuestos para las elecciones judiciales de 2023 de la Corte. Por último, el Mecanismo continuó colaborando con la Corte, en la revisión del marco reglamentario de la Corte, y la Asamblea, mediante la aportación de observaciones 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, así como el desarrollo de un proceso permanente de diligencia debida para los funcionarios electos.

I. Introducción

1. Este informe anual se presenta a la Asamblea de los Estados Partes 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 2022 y el 30 de septiembre de 2023.

II. Asuntos de política

A. Asuntos de la Asamblea

2. Al igual que en los períodos de presentación de informes anteriores, el Mecanismo siguió participando, cuando procede, 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 operacional del Mecanismo. Durante el período que se examina, los debates de estas actividades siguieron centrándose en la evaluación de las recomendaciones del informe de la Revisión de Expertos Independientes relativas a las funciones del Mecanismo. El Mecanismo también participó en las reuniones pertinentes del Mecanismo de Revisión.

3. En su vigesimoprimer período de sesiones, la Asamblea encomendó a la Mesa que continuara las consultas con los interesados pertinentes con miras a establecer un proceso permanente de preselección para los funcionarios electos de la Corte, que la Asamblea había de aprobar en su vigesimosegundo período de sesiones. La Mesa creó un mecanismo de facilitación para examinar el establecimiento de este proceso permanente de diligencia debida. El Mecanismo celebró reuniones con los cofacilitadores de dicha facilitación para apoyar sus trabajos, que están en curso.

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

4. El Mecanismo siguió colaborando con la Corte con miras a revisar el marco reglamentario de la Corte relacionado con las investigaciones y el marco disciplinario, siendo la más importante la Directiva Presidencial de 2014 sobre la Política de Protección de Denuncias y Denunciantes, que se prevé que se promulgue a finales de 2023 o principios de 2024.

5. El Mecanismo también ha ayudado a la Secretaría en la preparación de un programa de capacitación obligatorio para todo el personal de la Corte en relación con la Instrucción Administrativa de la Corte sobre Discriminación, Acoso, incluido el Acoso Sexual, y Abuso de Autoridad (Política de la Corte de Lucha contra el Acoso).

III. Resumen de las actividades del Mecanismo

A. Investigaciones

6. Durante el período que abarca el informe, el Mecanismo siguió cumpliendo su mandato básico de supervisar a la Corte respondiendo a las alegaciones de posibles conductas indebidas. El Mecanismo lleva a cabo en primer lugar una fase de admisión, en la que determina si la alegación entra en el ámbito de su mandato, es decir, si se demuestra que los hechos alegados son ciertos, esto significaría una conducta indebida. Si es así, el Mecanismo normalmente lleva a cabo una evaluación preliminar para determinar si la alegación merece una investigación completa, considerando su credibilidad, materialidad y verificabilidad de la alegación, y registra formalmente el asunto como un caso.

7. 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. Si tal consulta no da lugar a una queja formal, no se registra como un “caso” en su sistema, pero sin embargo se registra en los sistemas internos del Mecanismo.

i) *Estadísticas*

8. Durante el período que abarca el presente informe, el Mecanismo recibió **46** alegaciones de posibles conductas indebidas, **11** de las cuales se cerraron en la fase de admisión por no estar comprendidas en el mandato del Mecanismo o por ser alegaciones duplicadas ya evaluadas o en curso de evaluación. Los **35** informes restantes constituían alegaciones de conducta indebida que dieron lugar a investigaciones, de las cuales **14** se cerraron tras una evaluación preliminar tras determinar que las alegaciones no eran suficientemente creíbles, materiales o verificables para justificar una investigación completa; y **10** casos dieron lugar a investigaciones completas. Las **11** evaluaciones preliminares restantes estaban pendientes al final del período que abarca el informe. De los **10** casos recibidos en el período que abarca el informe que dieron lugar a investigaciones completas, **3** se completaron en el período que abarca el informe y **7** estaban pendientes.

9. Además de los casos recibidos en el período que abarca el informe, el Mecanismo también completó **10** investigaciones (**7** evaluaciones preliminares y **3** investigaciones completas), que estaban pendiente en el período abarcado por el anterior informe.

Cuadro 1: Número de casos de investigación del Mecanismo, del 1 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023

Nuevos casos recibidos (total: 46)	<ul style="list-style-type: none"> • Alegaciones cerradas en el momento de la admisión: 11 • Casos cerrados después de la evaluación preliminar: 14 • Evaluaciones preliminares pendientes: 11 • Investigaciones completas iniciadas: 10
Casos pendientes en el último período abarcado por el informe (total: 10)	<ul style="list-style-type: none"> • Casos cerrados después de la evaluación preliminar: 7 • Investigaciones completas: 3
Investigaciones (total: 13)	<ul style="list-style-type: none"> • Finalizadas: 6 • En curso: 7

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

11. De los 35 nuevos casos recibidos de toda la Corte durante el período que abarca el informe, más de 20 se referían a alegaciones de acoso, incluido el acoso sexual y/o el abuso de autoridad, de las cuales cinco dieron lugar a investigaciones completas y cinco tienen pendiente la evaluación preliminar.

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

12. Como indicó en su último Informe Anual, de fecha 10 de marzo de 2022, el Fiscal remitió al Mecanismo un informe preparado por el *Grupo Consultivo Externo Especial* sobre Cultura de Trabajo de la Fiscalía (Grupo Consultivo), titulado “Alegaciones individuales de acoso, acoso sexual, discriminación, represalias, etc.” y otras conductas indebidas graves en la Fiscalía”. El informe constaba de 142 páginas y exponía alegaciones de «conductas indebidas graves» contra 12 miembros del personal actuales y antiguos de la Fiscalía, la gran mayoría de ellos funcionarios de categoría superior, sobre la base de los relatos resumidos de miembros del personal de la Fiscalía, expuestos en el informe.

13. 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.

14. 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.

15. 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 oficial 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 en una fase de admisión excepcionalmente prolongada, antes de determinar la apertura de una evaluación preliminar. 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 y no para iniciar investigaciones individuales sobre conductas indebidas.

a. Investigación completa

16. Para uno de estos nueve asuntos, las personas contactadas expresaron su voluntad de que el Mecanismo continúe con una investigación, pero expresaron su preocupación con respecto a las represalias de los presuntos sujetos, ya que tenían que continuar trabajando con ellos. En consecuencia, el **9 de mayo de 2022**, el Mecanismo recomendó al Fiscal que tomara medidas atenuantes, que incluirían, como mínimo, que estas presuntas personas afectadas no trabajaran con el presunto sujeto hasta que concluyera la investigación del Mecanismo. El Fiscal respaldó la recomendación del Mecanismo y optó por suspender de sus funciones al presunto sujeto, con goce de sueldo, hasta que se completara la investigación del Mecanismo.

17. El Mecanismo completó su investigación el **9 de noviembre de 2022**, y encontró pruebas suficientes para concluir que la conducta del sujeto hacia sus colegas, a lo largo de los años, creó un ambiente de trabajo hostil y ofensivo en los equipos que dirigía y que su conducta específica hacia nueve miembros del personal equivalía a “comportamiento no deseado que razonablemente tiene el efecto de violar la dignidad de otra persona o crear un comportamiento intimidante, degradante, hostil, humillante o un ambiente de trabajo ofensivo”, según lo requerido por la Política de la Corte de Lucha contra el Acoso. El Mecanismo recomendó que se adoptaran las medidas disciplinarias apropiadas contra el sujeto. El **31 de agosto de 2023**, se informó al Mecanismo de que, si bien el procedimiento disciplinario estaba en curso, el sujeto había dimitido de su cargo en la Corte, y el Fiscal había decidido cerrar el caso disciplinario y colocar una nota en el expediente oficial del sujeto.

b. Suspensiones y dimisiones pendientes de revisión

18. En otros dos asuntos, mientras que las admisiones del Mecanismo estaban pendientes, el Fiscal decidió suspender de sus funciones a los miembros del personal que presuntamente habían tenido conductas indebidas basándose únicamente en el informe del Grupo Consultivo.

19. En la primera, tras la notificación de la suspensión el **10 de junio de 2022**, el miembro del personal dimitió el **23 de junio de 2022**, con un aviso de 90 días naturales. El Mecanismo completó su admisión y, habiendo identificado a las personas que estaban dispuestas a que el

Mecanismo procediera con una investigación, procedió a una evaluación preliminar del asunto. El Mecanismo completó su evaluación preliminar antes de la expiración de esta notificación, y el **16 de septiembre de 2022**, informó al Fiscal de que, sobre la base de las entrevistas realizadas a varios funcionarios y antiguos funcionarios y supernumerarios de la Corte, consideró que las acciones del presunto sujeto masculino sugerían un patrón de conducta que constituía una amenaza depredadora para las jóvenes mujeres profesionales de la Corte. Por ejemplo, el presunto sujeto parecía utilizar su puesto de alto nivel en la Fiscalía para ofrecer ayuda a las jóvenes mujeres profesionales en términos de promoción profesional a fin de establecer con el tiempo una relación más personal. Sin embargo, a la luz de las preocupaciones expresadas por muchas de las personas entrevistadas para revelar sus nombres al sujeto durante una investigación completa, como requieren las garantías procesales, y la inminente salida del sujeto, el Mecanismo decidió cerrar el asunto en la fase de evaluación preliminar, pero señaló que habría llevado a cabo una investigación completa si no se hubiera producido la salida del sujeto. El Mecanismo recomendó, con el acuerdo del Fiscal, que se incluyera una nota en el expediente oficial del sujeto, indicando que el sujeto abandonó sus funciones mientras las acusaciones de conducta indebida seguían en trámite ante el Mecanismo y que se informaría al Mecanismo en caso de que este sujeto buscara empleo en la Corte en el futuro, para considerar si abrir una investigación completa en ese momento.

20. En el segundo caso, el miembro del personal fue suspendido de sus funciones el **2 de septiembre de 2022**, también mientras la admisión del Mecanismo estaba pendiente. A pesar de ponerse en contacto con varias personas, ambas mencionadas en el informe del Grupo Consultivo y otras identificadas de forma independiente, no identificó a ninguna persona afectada dispuesta a presentar alegaciones sustantivas contra el presunto sujeto. En particular, la alegación más grave planteada por el Grupo Consultivo no fue confirmada por la presunta persona afectada (que no había sido contactada por el Grupo Consultivo). Según el proceso que se había propuesto para tramitar esas alegaciones, el Mecanismo informó en consecuencia al Fiscal, el **28 de septiembre de 2022**, de que cerraría este asunto en la fase de admisión.

21. En otro caso, el Mecanismo consideró que las alegaciones eran suficientemente creíbles, materiales y verificables y que habrían iniciado una investigación completa, pero se trataba de un miembro del personal presuntamente responsable de una conducta indebida que había abandonado recientemente sus funciones en la Corte. Este miembro del personal abandonó sus funciones antes de ser informado de las alegaciones y, por lo tanto, no tenía conocimiento de ellas. El Mecanismo recomendó que se incluyera una nota, como en el caso anterior, en el expediente oficial del miembro del personal correspondiente, recomendación que fue aceptada el **20 de octubre de 2023**.

c. Cinco casos restantes

22. El Mecanismo cerró los casos restantes por falta de pruebas suficientemente creíbles y/o por la falta de voluntad de los demandantes pertinentes para presentar y proporcionar pruebas como parte de una investigación formal del Mecanismo. En algunos de esos casos, se tuvo en cuenta el hecho de que el miembro del personal que presuntamente había cometido la conducta indebida ya no estaba empleado por la Corte.

iii) *Alegaciones fundadas y acción disciplinaria*

a. Fraude y mal uso de los recursos de la Corte

23. El **1 de diciembre de 2022**, el Mecanismo recibió alegaciones de los proveedores de seguros de salud de la Corte en relación con presuntas reclamaciones fraudulentas por un monto aproximado de 125.000 euros hechas por un miembro del personal de la Corte. El Secretario, tras consultar con el Mecanismo, suspendió al miembro del personal de sus funciones con goce de sueldo. Durante su investigación, el Mecanismo presentó conclusiones preliminares al Secretario para que considerara la posibilidad de convertir la suspensión en una suspensión sin sueldo. De conformidad con las disposiciones pertinentes del marco jurídico, el **23 de diciembre de 2022**, el Secretario convirtió la suspensión en una suspensión sin sueldo. El **29 de marzo de 2023**, el Mecanismo finalizó su investigación constatando que el miembro del personal había presentado facturas fraudulentas por un importe de al menos 130.548 euros a un proveedor de seguros y de 22.142 euros a otro. El Mecanismo concluyó

además que el miembro del personal había falseado su cargo, deberes y funciones, y utilizó su posición y conocimientos adquiridos en su función oficial para obtener un beneficio financiero para sí mismo y para otras personas. Por último, el Mecanismo concluyó que el miembro del personal en cuestión malversaba los recursos de la Corte para llevar a cabo estas reclamaciones fraudulentas y para acceder y almacenar materiales de carácter pornográfico. El Mecanismo recomendó que se adoptaran medidas disciplinarias con respecto al miembro del personal y que el asunto se remitiera a las autoridades nacionales competentes, de conformidad con el párrafo 15 del mandato operacional del Mecanismo.

24. A la luz de las conclusiones de la investigación del Mecanismo, así como de la respuesta del miembro del personal a la alegación y sus responsabilidades en la Corte, además de la gravedad de la conducta insatisfactoria, el **22 de mayo de 2023**, el Secretario optó por no remitir la cuestión a la Junta Consultiva de Disciplina y destituyó sumariamente al miembro del personal, según lo dispuesto en el marco reglamentario de la Corte.

b. Actividad exterior no autorizada y conflicto de intereses

25. El **12 de septiembre de 2022**, el Mecanismo recibió alegaciones de actividades externas no autorizadas y posibles conflictos de intereses de un miembro del personal de la Secretaría a la luz de un documento oficial que indicaba que el miembro del personal había sido empleado por un abogado en un caso activo en la Corte. El 15 de septiembre de 2022, dada la naturaleza de las alegaciones y los riesgos para las actividades en curso de la Corte, tras consultar con el Mecanismo, el Secretario decidió suspender al sujeto con goce de sueldo.

26. El **2 de diciembre de 2022**, el Mecanismo completó su investigación y concluyó que, si bien el documento era auténtico y en realidad establecía una relación laboral en la actualidad, no existía de hecho un acuerdo formal de ese tipo hasta el momento, y parecía haber habido un malentendido en cuanto a los términos de una futura colaboración entre el miembro del personal y el abogado. Como el Mecanismo estaba convencido de que no existía esa relación laboral en la actualidad, el Secretario levantó la suspensión del miembro del personal. El **24 de febrero de 2023**, sobre la base del informe de investigación del Mecanismo, el Secretario llegó a la conclusión de que las acciones del miembro del personal demostraban un juicio deficiente en lugar de una conducta indebida, y en consecuencia decidió adoptar **medidas administrativas** apropiadas mediante una gestión adecuada del desempeño.

c. Agresión verbal

27. El **27 de octubre de 2021**, el Mecanismo recibió una denuncia en la que se alega que un miembro del personal agredió verbalmente a otro creando un ambiente de trabajo intimidante, degradante, hostil, humillante y ofensivo que podría ser considerado acoso en el lugar de trabajo. En el curso de la investigación, el miembro del personal investigado estaba bajo licencia por enfermedad prolongada, ampliando el plazo de la investigación y, tras la notificación de la investigación del Mecanismo, dimitió de su cargo. El **4 de mayo de 2023**, a la luz de la totalidad de las pruebas, y a pesar de la naturaleza aislada del incidente, el Mecanismo llegó a la conclusión de que había pruebas suficientes para apoyar la alegación de que el miembro del personal en cuestión había hablado con su compañero de una manera que podía ser considerada acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, a la luz de la separación del sujeto de la Corte, el Mecanismo recomendó incluir una nota en su expediente oficial, que fue incluida por ende el **1 de septiembre de 2023**.

iv) *Casos seleccionados cerrados sin Recomendación para la Acción Disciplinaria*

a. Elección del Secretario

28. El **20 de febrero de 2023**, el Mecanismo recibió alegaciones, también enviadas a los Presidentes de la Corte y a la Asamblea de los Estados Partes, relacionadas con la elección del Secretario. Si bien muchas de las alegaciones no estaban dentro del mandato operacional del Mecanismo, en una de ellas se afirmaba que un miembro del personal de la Sección de Recursos Humanos de la Corte había “engañado” a los magistrados manipulando el proceso de contratación, en particular la determinación de los candidatos elegibles. El **17 de marzo de 2023**, el Mecanismo completó su evaluación preliminar y llegó a la

conclusión de que no había encontrado pruebas de ninguna presión o influencia de ningún Estado Parte sobre el personal de la Sección de Recursos Humanos, como se alegaba. Si bien no correspondía al Mecanismo revisar los criterios sustantivos y su interpretación por parte de la Sección de Recursos Humanos, bastaba con señalar que no había habido ninguna influencia o manipulación indebida del proceso para favorecer, hacer elegible o descalificar a un candidato específico. En consecuencia, el Mecanismo consideró que las alegaciones no eran lo suficientemente creíbles como para justificar una investigación completa, e informó al autor de la queja, así como a los Presidentes de la Corte y de la Asamblea en consecuencia.

b. Prórroga de los mandatos judiciales

29. En el contexto de su auditoría financiera de los estados financieros de la Corte, los Auditores Externos de la Corte, la Junta de Auditoría e Inspección de la República de Corea (Auditores Externos), informaron al Mecanismo de algunas cuestiones que habían señalado en relación con la indemnización pagada a los magistrados salientes de la Corte, y específicamente aquellos cuyos mandatos se habían prorrogado anteriormente y justificaban pagos adicionales. El Mecanismo examinó estas alegaciones, incluida la información complementaria proporcionada por los Auditores Externos, y llegó a la conclusión de que justificaban llevar a cabo una investigación.

30. El **28 de junio de 2023**, el Mecanismo llegó a la conclusión de que la información reunida no era suficiente para desvirtuar la presunción de que los antiguos magistrados desempeñaban debidamente sus funciones, en el sentido de que las prórrogas son necesarias para la finalización de la labor en cuestión y, por consiguiente, no pueden justificar ningún abuso del proceso judicial para obtener beneficios financieros privados. Sin embargo, el Mecanismo recomendó a la Presidencia de la Corte que tuviera en cuenta todas las consecuencias financieras con respecto a las futuras prórrogas de los mandatos, en términos no solo de pagos de sueldos, sino también de derechos, a fin de evitar cualquier abuso del proceso judicial, así como cualquier aparición del mismo, que afectaría significativamente la reputación de la Corte. El Mecanismo también informó al Presidente de la Asamblea de los resultados de su investigación y recomendaciones de conformidad con el apartado 4 de la Regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba.

c. Irregularidad en las adquisiciones

31. El **30 de enero de 2023**, el Mecanismo recibió una alegación anónima en la que afirmaba que un proveedor de servicios a la Corte había sido seleccionado sin un proceso de contratación adecuado. La investigación del Mecanismo confirmó que se había solicitado adecuadamente una exención para la contratación del proveedor de conformidad con el Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada y a la luz de la pandemia de COVID-19 y la dificultad de predecir los requisitos de servicio de la Corte. El Secretario autorizó debidamente esta exención para apartarse del proceso estándar de adquisiciones. El Mecanismo no identificó ninguna información que respaldara la alegación de que ningún miembro del personal actuó indebidamente en la realización del proceso de adquisición y, en consecuencia, cerró el asunto el **1 de mayo de 2023**.

d. Acoso en el lugar de trabajo

32. El **23 de noviembre de 2022**, el Mecanismo recibió alegaciones de acoso en el lugar de trabajo contra varios altos directivos de la Corte. Específicamente, la denuncia alegó una serie de acciones como acoso, intimidación y luz de gas, incluyendo la exclusión de reuniones y decisiones, la desestimación de opiniones estratégicas, las órdenes de seguir instrucciones sin comentarios o preguntas, la reticencia a otorgar ascensos a puestos de administración y la limitación de las oportunidades de trabajo externo. El Mecanismo no consideró que las denuncias constituyeran de manera creíble acoso, intimidación o luz de gas, y señaló que el desacuerdo de un jefe respecto a los asuntos operacionales, o la toma de decisiones administrativas sin tener en cuenta las aportaciones de los miembros del personal bajo su supervisión, o sin darles explicaciones, si bien demuestran potencialmente una gestión deficiente, no equivalen necesariamente a un hostigamiento o acoso. A la luz de lo anterior, el Mecanismo cerró el asunto el **27 de septiembre de 2023**.

B. Evaluaciones

33. 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.

34. Al igual que en años anteriores, el plan de trabajo de evaluación se elaboró tras celebrar estrechas consultas con los jefes de órganos y colaborar con la Mesa en el segundo semestre de 2022, lo que dio lugar a la selección de una evaluación del Plan Estratégico de la Fiscalía para 2019-2021. El Mecanismo también presentó una larga lista de temas evaluativos que se extienden más allá del plan de trabajo anual para que la Mesa los examinara.

35. El 14 de junio de 2023, el Mecanismo recibió una solicitud de la Mesa para llevar a cabo una evaluación de la labor de la Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes, centrándose en cuestiones de gobernanza, recursos, eficacia, racionalización de funciones y representación geográfica. La creación de dicha evaluación está prevista para finales de 2023 y la evaluación en sí para principios de 2024.

36. Además, se hizo un balance quinquenal de las recomendaciones de evaluación y de su aplicación. Las partes interesadas en la evaluación apreciaron en general la oportunidad de reflexionar sobre los avances en la aplicación. El análisis de los cambios aplicados como resultado de las recomendaciones de evaluación también integró los cambios conexos realizados en el contexto de la aplicación en curso de las recomendaciones de la Revisión de Expertos Independientes. En el anexo A se proporcionan más detalles sobre los resultados del balance.

Evaluación del Plan Estratégico de la Fiscalía para 2019-2021

37. La Evaluación del Plan Estratégico de la Fiscalía de la Corte Penal Internacional para 2019-2021 fue solicitada por el Fiscal para examinar los resultados en el período 2019-2021, incluido el año de transición de 2022, y extraer lecciones aprendidas sobre planificación estratégica y gestión del desempeño, así como los resultados y el desempeño relacionados con la ejecución del propio Plan. En la evaluación se intenta responder a tres preguntas fundamentales: en primer lugar, la claridad y coherencia del Plan Estratégico de la Fiscalía y el proceso; la eficacia de su ejecución; y por último, cuán eficiente y adaptable fue la Fiscalía en la implementación de su Plan Estratégico, teniendo en cuenta que la pandemia de COVID-19 y otros desafíos pueden haber afectado su ejecución.

38. Inicialmente se había previsto que el informe de evaluación fuera presentado a la Presidencia de la Asamblea y al Fiscal a más tardar el 30 de junio de 2023, sin embargo, debido a la considerable demora en la recepción de documentos procedentes de la Fiscalía, por causa de prioridades contrapuestas, falta de capacidad y cambios de plantilla comunicados, está previsto que el informe esté terminado a finales de año.

C. Inspección

39. 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.

40. 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*

41. En su vigesimoprimer período de sesiones, la Asamblea pidió a la Mesa que estableciera un proceso de diligencia debida para los candidatos a las elecciones judiciales de 2023 (proceso de diligencia debida), sobre la base de una propuesta elaborada por el Mecanismo en consulta con el Comité Asesor para las Candidaturas de Magistrados, y teniendo en cuenta los procesos *ad hoc* de diligencia debida establecidos anteriormente para la elección de los Fiscales Adjuntos y el Secretario. El proceso de diligencia debida tenía por objeto ayudar a la Asamblea a determinar si los candidatos a las elecciones judiciales de la Corte en 2023 cumplían el requisito de alto carácter moral establecido en el párrafo 3, letra a), del artículo 36 del Estatuto de Roma. Su objetivo era complementar el examen, por parte del Comité Asesor para las Candidaturas, de las calificaciones y la experiencia de los candidatos propuestos, para facilitar la elección de los candidatos más calificados como magistrados¹.

42. De conformidad con el proceso de diligencia debida, el Mecanismo, con la asistencia de la Secretaría y el apoyo de la Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes, llevó a cabo una verificación a fondo de los antecedentes penales, académicos y laborales de los candidatos propuestos, la cual incluyó una revisión de fuentes públicas y la realización de entrevistas a más de 100 empleadores, compañeros y personal de los candidatos nominados.

43. El 4 de abril de 2023, el Mecanismo creó un canal confidencial para la recepción de alegaciones de conducta indebida contra candidatos propuestos, difundido a través del sitio web de la Corte Penal Internacional y las cuentas de las redes sociales, entre otros, que estuvo abierto hasta el 29 de junio de 2023. El Mecanismo no recibió ninguna alegación contra los candidatos nominados a través del canal confidencial, aunque parecía que muchas de las personas con las que contactaba el Mecanismo desconocían el proceso de diligencia debida o la existencia de un canal confidencial para recibir alegaciones.

44. El 29 de junio de 2023, el Mecanismo comunicó al Comité Asesor para las Candidaturas parte de la información que recibió que no estaba directamente relacionada con el alto carácter moral de los candidatos, pero podía ser pertinente para la evaluación de sus calificaciones o experiencia. El 28 de agosto de 2023, el Mecanismo presentó su informe final a la Presidenta de la Asamblea. Sobre la base de la información recibida y examinada, el Mecanismo no encontró motivos por los que preocuparse en cuanto al alto carácter moral de los candidatos propuestos que les impidiera cumplir los requisitos del párrafo 3, letra a), del artículo 36 del Estatuto de Roma.

ii) *Actividades de sensibilización y colaboraciones externas*

45. El Mecanismo siguió celebrando sesiones informativas con el nuevo personal de la Corte, así como con pasantes y profesionales visitantes. También se llevaron a cabo sesiones específicas de información y concienciación sobre el mandato de evaluación del Mecanismo en marzo de 2023, y una con la Corte sobre las nuevas Instrucciones Administrativas relacionadas con la función de investigación del Mecanismo.

46. 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, durante el período que abarca el informe, los representantes del Mecanismo examinaron con sus homólogos el proceso de investigación apreciativa, que constituyó la base de su evaluación de la cultura del lugar de trabajo en la judicatura, realizada en 2022.

¹ Resolución ICC-ASP/21/Res.2, párr. 82; Programa y decisiones de la tercera reunión de la Mesa, celebrada el 10 de marzo de 2023, disponible en: https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/Bureau3-Agenda-Decisions.pdf.

IV. Asuntos administrativos y de plantilla del Mecanismo

47. Durante el período que abarca el informe, el Mecanismo contó con una dotación completa durante un breve período de tiempo, con la llegada de su investigador adjunto en febrero de 2023. Lamentablemente, este miembro del personal dejó su puesto en agosto de 2023, y el Mecanismo está tratando actualmente de cubrir este puesto con algún candidato de la lista de candidatos idóneos que había elaborado durante el proceso de contratación.

48. El Mecanismo también aprovechó la oportunidad de voluntariado remunerado de la Secretaría para apoyar su servicio de evaluación. Durante el período que abarca el informe, el Mecanismo, con el apoyo de la Sección de Recursos Humanos, seleccionó a dos profesionales visitantes para que se unieran al OIM, cada uno por un período de seis meses.

V. Observaciones finales

49. De conformidad con el párrafo 39 del mandato operacional 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.
