



Asamblea de los Estados Partes

Distr.: General
11 de noviembre de 2019

ESPAÑOL
Original: inglés

Decimotavo período de sesiones

La Haya, 2 a 7 de diciembre de 2019

Informe anual del Jefe del Mecanismo de Supervisión Independiente

Resumen Ejecutivo

1. El Programa Principal VII-5, Mecanismo de Supervisión Independiente (el “Mecanismo”), fue establecido por la Asamblea de los Estados Partes (la “Asamblea”) en su octavo período de sesiones, en virtud del párrafo 4 del artículo 112 del Estatuto de Roma¹. El Mecanismo tiene por finalidad asegurar la supervisión significativa de la Corte, mediante el ejercicio de su mandato de realizar inspecciones o evaluaciones a solicitud de la Asamblea o de su Mesa, y de iniciar investigaciones de las denuncias presentadas sobre presuntas faltas, faltas de conducta graves o conductas insatisfactorias relacionadas con funcionarios elegidos, funcionarios de plantilla y otros miembros del personal de la Corte.
2. El presente informe abarca las actividades del Mecanismo en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 30 de septiembre de 2019.

¹ *Documentos oficiales ... octavo período de sesiones ... 2008* (ICC-ASP/8/20), vol. I, part III, ICC-ASP/8/Res.1.

I. Introducción

1. El Mecanismo de Supervisión Independiente (el “Mecanismo”) fue establecido por la Asamblea de los Estados Partes (la “Asamblea”) en su octavo período de sesiones, en virtud del párrafo 4 del artículo del Estatuto de Roma². Es una oficina dotada de independencia operacional que rinde cuentas al Presidente de la Asamblea.
2. El Mecanismo tiene por finalidad asegurar la supervisión significativa de la Corte, mediante el ejercicio de su mandato de realizar inspecciones o evaluaciones a solicitud de la Asamblea o de su Mesa, y de iniciar investigaciones de oficio de las denuncias presentadas sobre presuntas faltas de conducta, faltas de conducta graves o conductas insatisfactorias relacionadas con funcionarios elegidos, funcionarios de plantilla y otros miembros del personal de la Corte.
3. El Mecanismo entró en funcionamiento a finales de octubre de 2015, con el nombramiento de su primer Jefe de oficina permanente. Desde entonces, el Mecanismo ha seguido ampliando la función de supervisión en la Corte, ejerciendo su mandato con profesionalidad, imparcialidad y eficiencia.

II. Asuntos de política

A. Examen del mandato del Mecanismo

4. Durante el período objeto de examen, el Grupo de Trabajo de La Haya de la Asamblea prosiguió su examen de la labor y el mandato operacional del Mecanismo bajo la facilitación del Embajador Rodríguez Veltzé (Bolivia). El 10 de julio de 2019, se celebró la primera reunión del Grupo de Trabajo, a la que se invitó al Jefe del Mecanismo a exponer su punto de vista sobre los posibles cambios en el mandato operacional del Mecanismo. El Jefe del Mecanismo señaló algunos ámbitos del mandato que podrían revisarse con el fin de simplificar las obligaciones del Mecanismo en materia de presentación de informes y su independencia operativa. Los Estados Partes invitaron al Mecanismo a elaborar un proyecto de mandato operacional revisado para su examen.
5. El Mecanismo elaboró el proyecto solicitado, que se distribuyó antes de la segunda reunión del Grupo de Trabajo, el 12 de septiembre de 2019. Entre las modificaciones propuestas cabe citar las siguientes: incorporar las enmiendas a la regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba; conferir al Mecanismo la facultad explícita de investigar a antiguos funcionarios elegidos tras su separación del servicio en la Corte; pedir a la Corte y al Mecanismo que tengan en cuenta y logren un equilibrio entre los intereses contrapuestos y prevean posibles mecanismos para resolver los diferendos; simplificar el mandato de investigación y evaluación; y aclarar el régimen de rendición de cuentas de los funcionarios del Mecanismo. En esa segunda reunión, los Estados Partes solicitaron que el mandato revisado propuesto se distribuyera a los órganos de la Corte con el fin de recabar sus observaciones en previsión de la siguiente reunión del Grupo de Trabajo.
6. Las observaciones de la Presidencia y de la Fiscalía no se recibieron a tiempo para ser examinadas en la tercera reunión del Grupo de Trabajo, que tuvo lugar el 17 de octubre de 2019. El Presidente de la Corte, que participó en la reunión, expuso algunas observaciones sobre la nueva regla 26 y el mandato del Mecanismo con respecto a los funcionarios elegidos, de las que tomaron nota los Estados Partes. El informe final de la facilitación se presentará a la Asamblea.

² *Ibid.*

B. Legalidad del mandato del Mecanismo

7. En febrero de 2018, la Asociación de Abogados de la Corte Penal Internacional publicó un documento en el que afirmaba que el Mecanismo era ilegal porque las resoluciones de la Asamblea en virtud de las cuales se había establecido no se habían promulgado mediante directiva presidencial. Este argumento, que fue reiterado en diferentes contextos, en particular en las reclamaciones ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT), sostenía que las decisiones disciplinarias basadas en las investigaciones del Mecanismo debían desestimarse sobre esa base. Aunque resultó difícil para el Mecanismo aceptar la afirmación de que una resolución de la Asamblea por la que se establece un órgano contemplado en el Estatuto de la Corte Penal Internacional solo pueda ser legal si es promulgada por el Presidente de la Corte, lo que equivaldría en la práctica a otorgar al Presidente de la Corte un veto *de facto* a cualquier resolución de la Asamblea sobre esa cuestión, el Mecanismo optó por contratar los servicios de un consultor jurídico especializado para que examinara los argumentos presentados por la Asociación de Abogados de la Corte Penal Internacional sobre la cuestión. El consultor concluyó que el Mecanismo no carecía de fundamento jurídico para funcionar incluso en ausencia de una directiva presidencial que promulgara oficialmente las resoluciones pertinentes de la Asamblea de los Estados Partes. La opinión jurídica completa se distribuyó a los Estados Partes en mayo de 2019.

8. El 16 de mayo de 2019, el Presidente de la Corte, en una comunicación escrita a ese respecto dirigida al Presidente de la Asamblea, por invitación de ésta, declaró inequívocamente que: “el Mecanismo goza de todas las facultades que le han sido conferidas por la Asamblea de los Estados Partes” de conformidad con el Estatuto de Roma, y que “por lo tanto, no se requiere ninguna directiva presidencial” para dar fuerza a las resoluciones.

C. Armonización del mandato del Mecanismo con las normas y reglamentos vigentes de la Corte

9. El Mecanismo ha seguido coordinándose con la Corte con miras a armonizar y actualizar el marco normativo de la Corte de forma que refleje el mandato del Mecanismo. El Mecanismo ha constatado que algunas partes del marco normativo de la Corte otorgan a otros órganos competencia compartida para llevar a cabo investigaciones sobre posibles faltas de conducta, y ha examinado las repercusiones prácticas y la posible responsabilidad jurídica que ello conlleva. Los diferentes órganos de la Corte han sido receptivos a estas preocupaciones y se han comprometido a examinar y revisar los documentos pertinentes. Entre las cuestiones que se habrán de examinar está la de determinar si el Mecanismo debe tener competencia exclusiva respecto de todas las investigaciones sobre faltas de conducta, y la función de la Junta de Apelación en la investigación de casos de acoso sexual y otras formas de acoso, con sujeción a la actual política de la Corte en materia de lucha contra el acoso.

10. Durante el período examinado, la Oficina Jurídica de la Secretaría ha consultado al Mecanismo y redactado una instrucción administrativa revisada sobre el proceso disciplinario, a fin de reflejar mejor los diversos aspectos del proceso y aclarar las responsabilidades de los distintos órganos. El Mecanismo está examinando esta instrucción revisada. Paralelamente, el Mecanismo está ultimando una política de investigación destinada a formalizar los derechos y las responsabilidades de todos los que participan en las investigaciones y a establecer principios rectores para todas las investigaciones sobre faltas de conducta en la Corte. En conjunto, estos dos documentos ofrecerán un marco más sólido, similar al de diversas organizaciones de las Naciones Unidas, para abordar todas las etapas del examen de las denuncias por faltas de conducta, desde la denuncia hasta la investigación y la eventual medida disciplinaria. Tras la finalización de los proyectos se celebrarán las consultas formales correspondientes en el seno de la Corte.

11. El Mecanismo también es consciente de la labor emprendida en la Oficina Jurídica de la Secretaría, en colaboración con el Consejo del Personal y la Sección de Recursos Humanos, sobre la revisión de la política de lucha contra el acoso, incluido el acoso sexual, y espera con interés participar en la revisión de esta política con miras a armonizarla con las prácticas idóneas actuales de las organizaciones internacionales.

III. Resumen de las actividades del Mecanismo

A. Investigación

1. Estadísticas

12. El Mecanismo recibe denuncias sobre posibles faltas de conducta. Si los elementos de la denuncia recaen en su mandato, es decir, si los hechos alegados constituyen efectivamente una falta de conducta, puede llevar a cabo un examen preliminar de la denuncia y registrar oficialmente el asunto como un caso. En un examen preliminar se evalúa si la denuncia justifica o no una investigación completa, valorando por lo general su credibilidad, materialidad y verificabilidad.

13. Además, el Mecanismo también acuerda reunirse con funcionarios (o exfuncionarios) que deseen plantear un posible asunto y soliciten la orientación del Mecanismo en cuanto al proceso aplicable en los casos en que se presenta una denuncia formal. Si una consulta no da lugar a una denuncia formal, se registra por separado como "consulta" a los efectos de las estadísticas del Mecanismo.

14. Durante el período objeto de examen, el Mecanismo recibió un total de 43 asuntos, como se detalla en el Cuadro 1 que figura a continuación:

Cuadro 1. Actividad investigativa del Mecanismo del 1 de octubre de 2018 al 30 de octubre de 2019

Asuntos recibidos (total: 43)	<ul style="list-style-type: none"> • Consultas: 11 • Nuevos casos: 32
Resultado de los nuevos casos (total: 32)	<ul style="list-style-type: none"> • Casos cerrados antes el examen preliminar: 5 • Casos cerrados después del examen preliminar: 13 • Exámenes preliminares que han dado lugar a una investigación: 7 • Casos en los que el examen preliminar sigue pendiente: 7
Investigaciones (total: 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Concluidos: 3 (detalles más abajo) • Pendientes: 4

15. Los cinco casos que se cerraron antes de realizar un examen preliminar incluían: i) dos casos que fueron devueltos al Secretario por falta de capacidad del Mecanismo para examinarlos; ii) un caso considerado ajeno al mandato del Mecanismo, ya que no denunciaba una falta de conducta por funcionarios de la Corte Penal Internacional ni funcionarios elegidos; iii) un caso que fue remitido para su resolución informal con el consentimiento del demandante; y iv) un caso relativo a un funcionario elegido que fue recibido antes de la enmienda a la regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba y que, por lo tanto, está siendo examinado por la Presidencia.

16. En cuanto a los trece casos cerrados tras un examen preliminar, se trataba en general de casos en que el Mecanismo no consideró que la denuncia fuera suficientemente creíble, material o verificable como para justificar una investigación completa. Si bien esos casos se cerraron sin una investigación completa, tres dieron lugar a recomendaciones separadas al jefe del órgano correspondiente. En dos de esos casos se denunció un comportamiento inapropiado contra el mismo funcionario de la Fiscalía, incluida una denuncia de acoso sexual. Sin embargo, la parte denunciante (ex miembro del personal) no quiso seguir adelante con la denuncia, ya que su nombre tendría que ser revelado en el proceso. Habida cuenta de los hechos de ese caso concreto, el Mecanismo no habría podido llevar a cabo una investigación respetando las debidas garantías procesales del funcionario acusado sin revelar información de identificación de la parte denunciante. Por consiguiente, en lugar de investigar el asunto, el Mecanismo dio un informe general a la Fiscal de las alegaciones y le recomendó que recordara al funcionario en cuestión sus obligaciones en virtud del marco reglamentario de la Corte, respetando al mismo tiempo su derecho a la intimidad, señalando que no se había llevado a cabo ninguna investigación oficial. La parte denunciante se declaró de acuerdo con esta forma de proceder. El Mecanismo también notificó al Secretario de otro

caso en el que, aunque no había podido establecer un conflicto de intereses con respecto a un miembro del personal y su asociación con su antiguo empleador, recomendó que se adoptaran medidas para reducir el riesgo de que los demás funcionarios pudieran percibir que había conflicto de intereses.

17. En dos casos, a pesar de haber determinado que el asunto justificaba una investigación, el Mecanismo cerró el caso debido a que se refería a personas que habían abandonado o abandonarían próximamente la Corte. En consecuencia, el Mecanismo ejerció su facultad discrecional de no investigar esos casos con objeto de hacer un uso eficaz de sus recursos.

2. Desglose de casos

18. En el Cuadro 2 que se presenta a continuación se desglosan los nuevos casos por categoría de falta.

Cuadro 2: Desglose de casos por tipo de falta

<i>Tipo de falta</i>	<i>Número de casos</i>
Presunta falta de conducta de un funcionario elegido*	4
Acoso y/o abuso de poder *	8
Conflicto de intereses	2
Irregularidades en la contratación de personal	2
Violación de la confidencialidad	1
Represalias *	1
Fraude (incluido el fraude relacionado con los derechos)	4
Acoso sexual y/o explotación y abuso sexuales	5
Violación de las leyes locales	2
Otras conductas insatisfactorias *	3
Total	32

* Pendiente de investigación dentro de la categoría de casos correspondiente.

3. Oficiales elegidos

19. Durante el período examinado, el Mecanismo examinó cuatro casos de faltas o faltas de conducta graves presuntamente cometidas por funcionarios elegidos. Como se ha señalado anteriormente, la Presidencia está examinando actualmente un caso de este tipo. En el Anexo confidencial al presente Informe se hace referencia a otro caso que se cerró y que no fue investigado por el Mecanismo. Hay dos casos que siguen pendientes.

4. Investigaciones concluidas

20. El Mecanismo investigó el caso de un funcionario que fue detenido y acusado de violencia doméstica por el fiscal local y que había sido puesto en libertad condicional. El fiscal local informó al Mecanismo que la pareja de la víctima “presentaba numerosos indicios de violencia física”. En su informe de fecha 20 de febrero de 2019, el Mecanismo concluyó que existían pruebas suficientes para determinar que el funcionario en cuestión había infringido las leyes locales aplicables en materia de agresión y que no había notificado su detención y acusación a la Corte, pese a conocer su obligación de hacerlo. Por consiguiente, el Mecanismo recomendó al Secretario que se adoptaran medidas disciplinarias apropiadas con respecto a ese funcionario. El Secretario dictó la medida disciplinaria de **amonestación por escrito** al funcionario.

21. El Mecanismo también investigó el caso relativo a un chofer implicado en un accidente de tráfico en el que él mismo y un tercero resultaron heridos, y que causó graves daños a la propiedad de la Corte. El Mecanismo determinó que el chofer se había desviado

de su misión sin autorización y había excedido considerablemente los límites de velocidad vigentes. El Mecanismo consideró un "milagro" que no hubiera habido más heridos graves o muertos, y que había pruebas suficientes para concluir que el funcionario había infringido las leyes locales vigentes y que había incumplido su deber de utilizar los bienes y equipos de la CPI para fines exclusivamente oficiales. El 9 de abril de 2019, el Mecanismo recomendó al Secretario que adoptara las medidas disciplinarias apropiadas con respecto a ese funcionario. El proceso disciplinario en ese caso está **pendiente** y debería concluirse en breve.

22. El Mecanismo también recibió la denuncia de acoso sexual de un/a antiguo/a pasante de la Fiscalía, que alegó que un funcionario superior de la Fiscalía se había comportado con él/ella de una manera que equivalía a acoso sexual y abuso de poder. En concreto, en la denuncia se hacía referencia a una presunta serie de reuniones y comunicaciones, que incluían conversaciones de carácter personal, comentarios considerados sexualmente sugestivos y una oferta hecha por el funcionario superior en ese mismo período de considerar al/a la pasante para un próximo puesto subalterno remunerado en su equipo y bajo su supervisión. El 17 de septiembre de 2019, el Mecanismo concluyó su investigación y transmitió sus conclusiones y recomendaciones a la Fiscal.

B. Evaluación

23. Una evaluación es una valoración rigurosa, sistemática y objetiva de la pertinencia, adecuación, eficacia, eficiencia, repercusión y sostenibilidad de un proyecto o programa, sobre la base de una serie de criterios e indicadores de referencia acordados.

24. A petición de la Asamblea, en su decimoséptimo período de sesiones de diciembre de 2018, el Mecanismo llevó a cabo una evaluación de "la administración de la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas con miras a aumentar su eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su mandato, establecido en virtud de la resolución ICC-ASP/3/Res.7." La evaluación tenía por objeto ofrecer a la Asamblea y al Consejo de Dirección del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas, que se encarga de la supervisión de la Secretaría del Fondo Fiduciario, una valoración independiente de las actividades de la Secretaría del Fondo, en particular la ejecución de las reparaciones, el grado de eficacia de esas actividades y su coordinación con los interesados internos, las lecciones aprendidas y las esferas de actividad que requieren mejoras.

25. Tras la celebración de consultas formales iniciales con los interlocutores pertinentes, incluidos el Presidente y uno de los Vicepresidentes de la Asamblea, el Fondo Fiduciario (Presidente del Consejo de Dirección y Director Ejecutivo) y el Secretario, y el examen de una cantidad considerable de materiales relacionados con el Fondo Fiduciario, el Mecanismo preparó en febrero el mandato relativo a la evaluación a fin de conceptualizar el enfoque y el alcance de la evaluación.

26. Habida cuenta de los principales retos a que se enfrenta el Fondo Fiduciario y el tiempo y los recursos limitados de que disponía el Mecanismo para llevar a cabo este ejercicio, se decidió centrar la evaluación en el cumplimiento del mandato de reparación del Fondo. En el marco de la evaluación se examinó la función de la Secretaría del Fondo en el mandato de reparación, los recursos humanos y financieros disponibles para llevar a cabo dicho mandato, las actividades, proyectos y resultados obtenidos hasta la fecha, la capacidad de respuesta a las órdenes de reparación de la Corte, la organización interna y la coordinación con las partes interesadas de la Corte, la capacidad y los esfuerzos de movilización de recursos y los mecanismos de supervisión de la Secretaría del Fondo Fiduciario en términos de rendición de cuentas, presentación de informes y comunicación sobre las actividades y los resultados en relación con las reparaciones.

27. En vista de los recursos limitados de que disponía el Mecanismo, la evaluación se limitó a realizar un examen de alto nivel de las cuestiones mencionadas y a intentar aclarar, analizar y clasificar los diversos problemas que se enfrenta la Secretaría del Fondo Fiduciario y, por extensión, la Corte, para ejecutar las órdenes de reparación, y determinar en qué ámbitos podría ser necesario proseguir los trabajos y estudios. La finalización de la evaluación se retrasó debido a la limitada capacidad del Mecanismo, en particular debido a la ausencia de la única especialista de evaluación con que contaba el Mecanismo por licencia

de maternidad. Se contrató a un consultor por un período limitado para que ayudara a finalizar la evaluación.

28. El informe de evaluación será distribuido con anterioridad al decimotercero período de sesiones de la Asamblea, una vez que se hayan recibido las observaciones de la Secretaría del Fondo Fiduciario y de su Consejo de Dirección.

29. El 15 de febrero de 2019, el Mecanismo concluyó también su evaluación operativa de las prácticas y procedimientos relacionados con los equipos audiovisuales de las salas de audiencia, realizada a petición de la Secretaría. El Mecanismo está a la espera de la respuesta de la Secretaría a las recomendaciones del Mecanismo antes de finalizar plenamente su informe.

C. Inspección

30. Una inspección es una verificación sobre el terreno, de carácter especial y no programada de una actividad destinada a la resolución de problemas que pueden o no haber sido identificados previamente. No se llevó a cabo ninguna inspección durante el período abarcado por el informe.

IV. Asuntos administrativos y dotación de personal del Mecanismo

A. Dotación de personal

31. En la resolución ICC-ASP/12/Res.6 de la Asamblea se establece una estructura de personal para el Mecanismo que comprende el cargo de jefe del Mecanismo de categoría P-5, un especialista superior de evaluación de categoría P-4, un investigador adjunto de categoría P-2 y un auxiliar administrativo SG-OC.

32. A pesar de contar con una plantilla completa de conformidad con su mandato operativo, el Mecanismo se enfrenta a importantes dificultades para hacer frente a su carga de trabajo. La función de investigación plantea dificultades especiales a este respecto, ya que, por su propia naturaleza, no puede predecirse de antemano ni con exactitud el volumen de trabajo que habrá de representar, menos aún en un contexto en el que esta función es todavía relativamente nueva. Como se indicó anteriormente, la función de investigación del Mecanismo ha debido afrontar una carga de trabajo especialmente importante, que supuso un aumento del 59% con respecto al último período examinado (en el que se notificaron 27 asuntos, incluidos los casos y las consultas).

33. A fin de hacer frente a esta importante carga de trabajo, el Mecanismo solicitó la asistencia de consultores o funcionarios cedidos por organismos de las Naciones Unidas en régimen de préstamo para llevar a cabo algunas de sus investigaciones y exámenes preliminares. El Mecanismo solicitó además el apoyo del Presidente de la Asamblea, quien pidió al Secretario que apoyara al Mecanismo para asegurar la contratación de un investigador superior del 1º de abril al 31 de diciembre de 2019. El funcionario contratado no empezó a trabajar hasta el 14 de junio de 2019. El Mecanismo preguntó entonces al Secretario, tras haber recibido la aprobación del Presidente de la Asamblea, si los fondos no utilizados de ese puesto para el período comprendido entre el 1º de abril y el 14 de junio de 2019 podían utilizarse para financiar un segundo puesto de investigador superior. El Secretario se manifestó de acuerdo y, teniendo en cuenta que la especialista superior de evaluación se encontraba en licencia de maternidad prolongada, el Mecanismo pudo contratar a un segundo investigador superior del 15 de julio al 31 de diciembre de 2019. Estos dos investigadores superiores se ocuparon de la mayoría de los casos denunciados, en particular después de abril de 2019, cuando la investigadora adjunta de categoría P2 también solicitó su licencia de maternidad.

34. Además, la ausencia de la especialista superior de evaluación obligó al Mecanismo a contratar a un consultor para prestar asistencia en la conclusión de la evaluación de la Secretaría del Fondo Fiduciario en beneficio de las víctimas, como se explicó anteriormente.

35. Algunas de las denuncias de faltas de conducta notificadas al Mecanismo son de carácter sensible y en ocasiones implican a funcionarios de categoría superior, por lo que

exigen un alto nivel de pericia y experiencia. La enmienda a la regla 26 de las Reglas de Procedimiento y Prueba, que otorga al Mecanismo competencia exclusiva para ocuparse de denuncias contra funcionarios elegidos, plantea la necesidad de buscar soluciones a largo plazo para los retos derivados de la estructura de personal del Mecanismo. De hecho, el Auditor Externo manifestó cierta preocupación por la vía por la que el Mecanismo había logrado encontrar recursos adicionales y recomendó que, a fin de prever cierta flexibilidad que permitiera a los programas pequeños como el Mecanismo hacer frente a necesidades adicionales urgentes, la Corte: “modifique las normas financieras que actualmente prohíben las transferencias entre programas principales.”

36. En su proyecto de presupuesto para 2020, el Mecanismo ha solicitado la clasificación de un puesto temporal de investigador superior de categoría P4 y fondos adicionales para consultoría a efectos de poder hacer frente a un volumen de trabajo imprevisto sin tener que recurrir a mecanismos de gestión que puedan constituir una infracción a las reglas financieras, como lo señaló el Auditor Externo, y también para salvaguardar la independencia operativa del Mecanismo. Dado que no hay indicios que indiquen que la carga de trabajo de la función de investigación disminuirá en 2020, el Mecanismo y la Corte podrían encontrarse en la misma situación el año próximo.

B. Asuntos administrativos

37. Durante el período objeto de examen, el Mecanismo participó en una reunión de los jefes de los organismos encargados de investigaciones de las Naciones Unidas para examinar cuestiones relacionadas con la respuesta al acoso sexual y a la explotación y el abuso sexuales en todo el sistema de las Naciones Unidas. Estos debates son importantes para garantizar que la Corte esté en consonancia con otros organismos de las Naciones Unidas en torno a estas cuestiones, incluida la revisión de las políticas operativas del Mecanismo. El Mecanismo también se reunió con el Secretario del TAOIT y con otros colegas del ámbito de la supervisión de las Naciones Unidas para examinar las tendencias y perspectivas del Tribunal con respecto a asuntos disciplinarios. La información recabada en esta reunión se ha distribuido a los asesores jurídicos de cada órgano.

38. Al igual que en años anteriores, el Mecanismo ha seguido prestando asistencia para el logro de los objetivos más amplios de la Corte. Sigue prestando asistencia a la Sección de Recursos Humanos impartiendo formación inicial a los nuevos miembros del personal sobre el régimen disciplinario de la Corte. Además, durante una misión de investigación sobre el terreno, el Mecanismo aprovechó la oportunidad para ofrecer sesiones de sensibilización al personal sobre el terreno, siguiendo el modelo de sensibilización en materia de investigación llevada a cabo en la sede durante el último período examinado. La limitada capacidad del Mecanismo le impide llevar a cabo nuevas actividades de sensibilización, lo que sería importante dado que el Mecanismo es relativamente nuevo en la Corte y que muchos funcionarios desconocen aún su mandato.

39. El Mecanismo también contribuyó a la labor normativa y de profesionalización, participando en una reunión del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, en la que la nueva solicitud de adhesión del Mecanismo fue bien acogida. Como consecuencia, la Corte es ahora miembro de pleno derecho del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.