



Consejo de Seguridad

Distr. general
8 de marzo de 2018
Español
Original: inglés

Evaluación de los métodos y de la labor del Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Resumen

El Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales fue establecido por el Consejo de Seguridad en su resolución [1966 \(2010\)](#) para que continuara la jurisdicción, los derechos y las obligaciones y las funciones esenciales del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia.

En el presente informe, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna evalúa la pertinencia, eficiencia y eficacia de los métodos y la labor del Mecanismo en el cumplimiento de su mandato durante el período 2016-2017, en particular su consolidación, la coordinación y sus arreglos de organización en el proceso de convertirse en una institución autónoma con dos subdivisiones. La Oficina utilizó una amplia variedad de fuentes cualitativas y cuantitativas en apoyo de su análisis.

El Mecanismo, en la tarea de consolidar las funciones residuales de los dos Tribunales en una institución única para fines de 2017, logró buena parte de lo que preveía el Consejo de Seguridad en la resolución [1966 \(2010\)](#). Ejerció funciones judiciales, entre ellas un nuevo proceso que no estaba previsto, y reforzó las funciones residuales, si bien quedaron algunas lagunas en la política de género para la protección de testigos y en la supervisión de la atención médica de los reclusos que cumplían condenas. El Mecanismo tuvo presente el mandato de tener carácter temporal; sin embargo, algunas de sus funciones continuas son a largo plazo.

En general, el Mecanismo registró progresos, mediante un proceso gradual y multidimensional que entrañaba tanto la integración dentro de las oficinas como la coordinación entre las subdivisiones, en el cumplimiento de su mandato de ser pequeño y eficiente. Todos los órganos recurrieron a innovaciones operacionales para simplificar la corriente de trabajo, mejorar la relación costo-eficacia y establecer un planteamiento operativo para atender una carga de trabajo que era dinámica. Sus oficinas establecieron también normas formales y prácticas administrativas informales para promover la coherencia entre las subdivisiones. Los tres órganos, a pesar de sus diferencias en cuanto al tamaño y la función y a la medida en que dependían de los Tribunales Internacionales, planificaron y administraron estos procesos con diverso grado de éxito. Dos proyectos de desarrollo institucional en gran escala, la terminación de las instalaciones en Arusha y la fusión de los archivos judiciales de los dos Tribunales en una base de datos única, resultaron complicados y no arrojaron los



resultados que se esperaban. En algunas oficinas, había diferencias entre las subdivisiones en cuanto a la cultura de trabajo. Sin embargo, a pesar de la continua exigencia de actuar con mayor eficiencia, el personal del Mecanismo expresó un alto grado de dedicación a su trabajo y satisfacción con él.

La Oficina de Supervisión Interna formula al Mecanismo seis recomendaciones importantes:

- a) El Mecanismo debería formular planes para distintas situaciones posibles a fin de reaccionar mejor cuando cambia el volumen de trabajo;
- b) La Oficina del Fiscal debería reforzar la moral del personal de manera de manejarse mejor cuando aumenta o se reduce el personal;
- c) La Secretaría debería redoblar los esfuerzos por armonizar y unificar a las oficinas como una sola institución;
- d) La Secretaría debería respaldar los proyectos de desarrollo institucional a través del liderazgo, la colaboración y la pericia de terceros;
- e) El Mecanismo debería vigilar el equilibrio y la paridad entre los géneros. La Dependencia de Apoyo y Protección a los Testigos debería incorporar en su política la sensibilidad a las cuestiones de género;
- f) El Mecanismo debería plantearse mejor la prestación y supervisión de la atención médica a los reclusos que cumplen condenas.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	4
II. Antecedentes	4
A. Historia y mandato	4
B. Estructura y gestión	5
C. Recursos.	5
III. Marco de la evaluación: alcance, propósito y metodología	6
A. Alcance y propósito	6
B. Metodología.	7
IV. Resultados de la evaluación	8
A. El Mecanismo logró progresos considerables en el cumplimiento de su mandato de establecerse como institución pequeña y eficiente utilizando innovaciones estratégicas y operacionales, pero, en razón de que su tamaño, sus obligaciones y el apoyo que recibía de los dos Tribunales eran distintos, se registraron diferencias en el grado de integración y de coordinación entre las subdivisiones	8
B. Importantes proyectos de desarrollo institucional, que entrañan la utilización de importantes recursos, no han fructificado aún y ello obedece en parte a divisiones internas y a lagunas en la administración	17
C. El Mecanismo había estado a la vanguardia de las consideraciones de género en los planos institucional, estratégico y operacional, pero persistían algunas deficiencias	19
D. El Mecanismo no actuó en forma adecuada respecto de los pagos por concepto de atención médica de reclusos.	22
V. Conclusión	23
VI. Recomendaciones	23
Anexo	
Observaciones recibidas del Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales	26

I. Introducción

1. El Consejo de Seguridad, en su resolución [2256 \(2015\)](#) encomendó a la División de Inspección y Evaluación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que llevara a cabo una evaluación de los métodos y la labor del Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales (“el Mecanismo”). La Asamblea General hizo suya la solicitud en su resolución [70/227](#).
2. La Oficina realiza las evaluaciones de conformidad con el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas y con las resoluciones de la Asamblea General [48/218 B](#), [54/244](#) y [59/272](#), así como con el Boletín del Secretario General [ST/SGB/273](#), según el cual está autorizada para tomar y llevar a cabo cualquier medida que considere necesaria para el desempeño de sus funciones y para presentar informes al respecto. La realización de evaluaciones por la Oficina está prevista en el Reglamento y Reglamentación Detallada para la planificación de los programas, los aspectos de programas del presupuesto, la supervisión de la ejecución y los métodos de evaluación ([ST/SGB/2016/6](#), párrafo 7.1).
3. El objetivo general de la evaluación consistía en determinar en la forma más sistemática y objetiva posible la pertinencia, eficiencia y eficacia de los métodos y la labor del Mecanismo en el cumplimiento de su mandato, de conformidad con la resolución [1966 \(2010\)](#) del Consejo de Seguridad, a fin de que los Estados Miembros, el Consejo de Seguridad, la Secretaría y el Mecanismo puedan proceder a una reflexión sistemática con miras a que el Mecanismo sea más eficaz y tenga mayor efecto. La evaluación se llevó a cabo de conformidad con las normas y los principios del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.
4. En la preparación del informe definitivo se recabaron y tuvieron en cuenta las observaciones de la administración del Mecanismo. En el anexo del presente informe se figura la respuesta oficial del Mecanismo.

II. Antecedentes

A. Historia y mandato

5. El Mecanismo fue establecido en virtud de la resolución del Consejo de Seguridad [1966 \(2010\)](#) con subdivisiones en Arusha y La Haya y suboficinas en Kigali y Sarajevo. La subdivisión de Arusha comenzó a funcionar el 1 de julio de 2012 y la de La Haya el 1 de julio de 2013. Según el Consejo de Seguridad, el Mecanismo había de ser una estructura pequeña, transitoria y eficiente, cuyas funciones y tamaño irán disminuyendo con el tiempo, con un pequeño número de funcionarios acorde a la reducción de las funciones¹.
6. El Mecanismo fue establecido para continuar la jurisdicción, los derechos y las obligaciones y las funciones esenciales del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia². Su Estatuto es similar al de los dos Tribunales, con leves diferencias. El Mecanismo no puede dictar nuevas acusaciones salvo por desacato y falso testimonio³.
7. El mandato del Mecanismo comprende funciones tanto continuas como especiales. Las funciones continuas se desempeñan en todo momento y se prevé que algunas se mantendrán en el futuro, como el apoyo y la protección de víctimas y testigos, la supervisión y administración de la ejecución de las penas, las decisiones

¹ Resolución [1966 \(2010\)](#) del Consejo de Seguridad, séptimo párrafo del preámbulo.

² *Ibid.*, párr. 4.

³ *Ibid.*, anexo I, artículos 1 4) a) y b) y 5.

relativas al indulto o la conmutación de la pena, la atención de solicitudes de asistencia a autoridades nacionales y la prestación de asistencia a jurisdicciones nacionales con arreglo al artículo 28 3) de su Estatuto y la conservación y gestión de archivos. A la inversa, las funciones especiales se realizan de cuando en cuando y se prevé que han de disminuir con el tiempo. Esas funciones incluyen la nueva sustanciación de un proceso, causas en apelación, procedimientos de revisión, procesos por desacato y búsqueda y persecución de los prófugos restantes. Según su mandato, el Mecanismo había de funcionar por un período inicial de cuatro años y, posteriormente, por un período de dos años con sujeción a un examen de los progresos realizados, a menos que el Consejo de Seguridad decidiera otra cosa.

B. Estructura y gestión

8. La más alta autoridad del Mecanismo es el Presidente, designado por el Secretario General, normalmente por un período de dos años. Es el jefe institucional del Mecanismo y tiene a su cargo la ejecución general de su mandato, incluido el nombramiento de magistrados para las causas. Preside las Salas y actúa como magistrado y presidente de la Sala de Apelaciones.

9. El Mecanismo consta de tres órganos. Hay una Sala de Primera Instancia en cada una de sus subdivisiones y una Sala de Apelaciones común, que constituyen el órgano judicial del Mecanismo, integrado por una lista de 24 magistrados independientes, elegidos por la Asamblea General, y un presidente de dedicación exclusiva. Los magistrados son remunerados únicamente por los días en que ejercen sus funciones. El segundo órgano es la Oficina del Fiscal, que actúa en forma independiente y no recibe instrucciones de los demás órganos del Mecanismo, de gobiernos ni de organizaciones internacionales. La Secretaría, el tercer órgano, presta a los otros dos servicios de apoyo administrativo, jurídico, normativo y diplomático que incluyen funciones tanto sustantivas como administrativas.

10. El Mecanismo, si bien es independiente, constituye un órgano subsidiario del Consejo de Seguridad, que en última instancia es el responsable de sus actividades y su funcionamiento continuo. La Asamblea General, a través de la Quinta Comisión, ejerce el control sobre el presupuesto del Mecanismo⁴, que presenta informes anuales al Consejo de Seguridad y a la Asamblea General e informes trimestrales al Consejo de Seguridad sobre la marcha de sus trabajos.

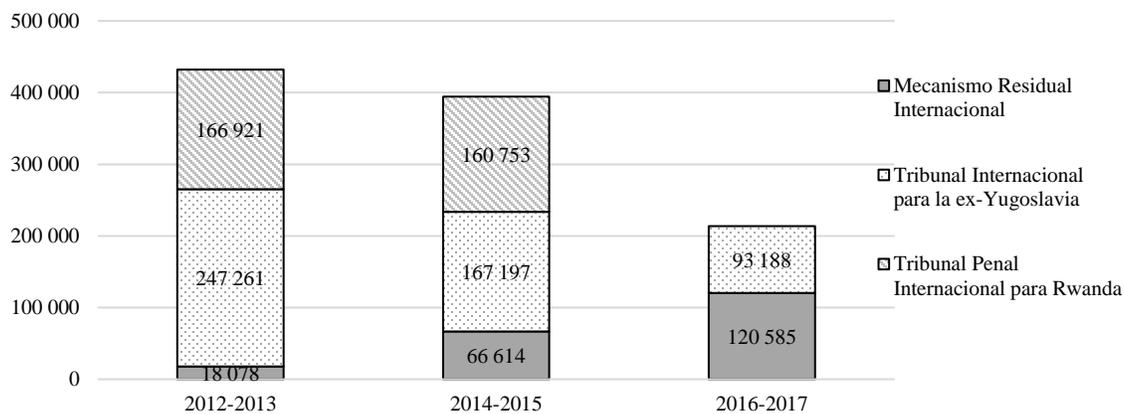
C. Recursos

11. El Mecanismo se financia con contribuciones prorrateadas con arreglo a una escala híbrida. La mitad de su presupuesto se financia según la escala de contribuciones para el presupuesto ordinario y la otra mitad según la escala de contribuciones para el mantenimiento de la paz. El Mecanismo presenta informes directamente a la Asamblea General por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Quinta Comisión.

⁴ *Ibid*, anexo I, art. 30 del Estatuto del Mecanismo, que se remite al artículo 17 de la Carta de las Naciones Unidas.

Figura I
Recursos financieros del Mecanismo Residual Internacional, el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia y el Tribunal Penal Internacional para Rwanda, 2012 a 2017

(Miles de dólares de los Estados Unidos)



Fuente: consignación definitiva, sin deducir las contribuciones del personal; véase, respecto del Mecanismo [A/68/594](#), [A/70/558](#) y [A/72/604](#); respecto del Tribunal para la ex-Yugoslavia [A/68/582](#), [A/70/554](#) y [A/72/603](#) y respecto del Tribunal para Rwanda [A/68/579](#) y [A/70/553](#).

12. Los recursos financieros del Mecanismo han aumentado continuamente en los tres últimos bienios, lo que obedece al traspaso gradual de funciones de los dos Tribunales (figura I). Hubo grandes diferencias de 33,1, 46,2 y 19,2 millones de dólares entre el proyecto de presupuesto⁵ y la consignación definitiva al Mecanismo en los bienios 2012-2013, 2014-2015 y 2016-2017, respectivamente, en razón de que el volumen de actividad judicial fue inferior al previsto en espera de la detención de dos prófugos restantes del Tribunal para la ex-Yugoslavia. Los recursos propuestos para el Mecanismo en el bienio 2018-2019 (el primero en que será una institución autónoma), antes de un nuevo cálculo de los costos y después de proceder a un ajuste por concepto de otros ingresos, ascendía a 206,5 millones de dólares en cifras netas⁶. En diciembre de 2017, la Quinta Comisión aprobó fondos que no habían de exceder de 79,9 millones de dólares en cifras netas para el mantenimiento del Mecanismo durante un período de un año, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, lo que constituye una reducción efectiva del 22,5% en comparación con el proyecto de presupuesto para el período⁷.

III. Marco de la evaluación: alcance, propósito y metodología

A. Alcance y propósito

13. La evaluación se centró en la consolidación, la coordinación y los arreglos de organización del Mecanismo en la tarea de llegar a ser una institución autónoma con dos subdivisiones, y comprendía la pertinencia, eficiencia o eficacia de su a)

⁵ Véase [A/66/537](#), [A/68/491](#), [A/70/378](#).

⁶ Véase [A/72/396](#).

⁷ Véase [A/C.5/72/L.12](#).

estructura y diseño; b) su coherencia normativa y de procedimiento⁸; c) sus prácticas administrativas y d) su capacidad para prever, planificar y supervisar volúmenes dinámicos de trabajo y absorberlos con flexibilidad. De conformidad con su mandato, la evaluación examina únicamente los métodos y la labor del Mecanismo y no aspectos sustantivos de derecho penal internacional tales como la equidad, el razonamiento jurídico, los regímenes jurisprudenciales, la adopción de decisiones o los veredictos. La evaluación se refiere al período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

B. Metodología

14. Los resultados se basan en una triangulación de múltiples datos, reunidos con métodos cuantitativos y cualitativos:

- a) Un total de 84 entrevistas semiestructuradas con magistrados y personal del Mecanismo y con partes interesadas⁹;
- b) Visitas a las subdivisiones de La Haya y Arusha, la suboficina de Kigali, la Dependencia de Detención y el Pabellón Penitenciario de las Naciones Unidas;
- c) Una encuesta en Internet de todo el personal¹⁰;
- d) Análisis del número de funcionarios, los presupuestos y la estructura de organización;
- e) Análisis de la duración media del proceso de incorporación al servicio por tipo de contratación;
- f) Análisis de los arreglos por los cuales el Mecanismo es responsable de los pagos de los reclusos por concepto de gastos médicos;
- g) Análisis comparativo de las Reglas de Procedimiento y Prueba del Tribunal para la ex-Yugoslavia, el Tribunal para Rwanda y el Mecanismo;
- h) Análisis de los procesos a distancia y del proceso deliberativo;
- i) Análisis de la remuneración de los magistrados a distancia;
- j) Análisis estructurado del contenido de informes y documentos clave, como prioridades estratégicas, planes de trabajo, documentos de proyecto, informes anuales sobre el desempeño e informes sobre la marcha de los trabajos del Mecanismo, informes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y de la Junta de Auditores, actas literales del Consejo de Seguridad, mecanismo, prácticas, órdenes del día de reuniones, minutas y memorandos del Mecanismo;
- k) Un examen de artículos académicos y de política sobre el Mecanismo¹¹.

⁸ En la evaluación se examinó la coherencia horizontal, que indica un apoyo sinérgico y sistemático a objetivos comunes, reflejado en normas y procedimientos y en las relaciones entre subdivisiones.

⁹ Se entrevistó a 172 personas.

¹⁰ La tasa de respuesta fue del 40%, con exclusión de funcionarios de seguridad de las categorías locales y de seguridad. Al 29 de agosto de 2017, según el directorio de personal y la plantilla, el Mecanismo tenía un total de 429 funcionarios (con exclusión de los funcionarios de seguridad antes mencionados pero con inclusión de los puestos con contratos continuos y el personal temporario general).

¹¹ Se hizo un examen analítico de 31 fuentes, de las cuales se incluyeron 13. La Oficina se puso en contacto con expertos en derecho penal internacional para ese examen y para que hicieran aportaciones a la evaluación.

15. La limitación más importante consistía en la falta de datos primarios para poder hacer un sólido cálculo de los costos de las funciones del Mecanismo y compararlos con los de los dos Tribunales Internacionales.

16. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna celebró consultas con el Mecanismo en el curso de la evaluación y agradece su cooperación y asistencia. En el anexo figura la respuesta del Mecanismo al informe.

IV. Resultados de la evaluación

A. El Mecanismo logró progresos considerables en el cumplimiento de su mandato de establecerse como institución pequeña y eficiente utilizando innovaciones estratégicas y operacionales, pero, en razón de que su tamaño, sus obligaciones y el apoyo que recibía de los dos Tribunales eran distintos, se registraron diferencias en el grado de integración y de coordinación entre las subdivisiones

Las prácticas de desempeñar dobles cargos y realizar múltiples tareas sirvieron para optimizar la corriente de trabajo y simplificar las estructuras de organización mientras el personal mantenía su satisfacción y dedicación a pesar de los factores de tensión conexos

17. En atención al mandato de ser una estructura pequeña, transitoria y eficiente con un pequeño número de funcionarios acorde a la reducción de sus funciones, enunciado en la resolución 1966 (2010), las oficinas del Mecanismo maximizaron las sinergias operacionales a fin de funcionar eficazmente, sin dejar de ser pequeño y eficiente. El sistema de dobles cargos, en virtud del cual altos cargos, magistrados y personal de los dos Tribunales prestaban apoyo al Mecanismo sin costo adicional, maximizó las economías, sirvió para preservar el conocimiento institucional, facilitó la comunicación y aseguró la prestación continua de servicios y una fluida transición de las funciones de los Tribunales¹². La práctica de realizar múltiples tareas en todos los órganos sirvió también para tener una buena relación costo-eficacia y asignar prioridad a la contratación de funcionarios que pudieran desempeñar tareas correspondientes a múltiples disciplinas¹³. Los funcionarios mencionaron el hecho de ser asignados a diversas tareas además de sus funciones básicas, si bien había diferencias en la forma en que las oficinas administraban este sistema (véanse los párrafos 19 y 23)¹⁴. Asimismo, hacía posible en general que el personal hiciera uso de las licencias que le correspondían, lo que es particularmente importante habida cuenta del reducido tamaño de muchas de las oficinas.

18. Estos sistemas generaban cierta tensión en las oficinas. Una tercera parte de quienes respondieron a la encuesta (35%) no tenían una sensación de seguridad en el puesto (el 51% la tenía) y una cuarta parte (25%) no estaba de acuerdo en que se calificara de razonable su volumen de trabajo (el 71% lo estaba). En todo caso, el personal estaba satisfecho en general (un promedio del 75% en todos los indicadores de satisfacción en el trabajo). Si bien algunos funcionarios de la Oficina del Fiscal y de Arusha manifestaron que las condiciones eran levemente peores en algunos lugares (véanse los párrafos 25, 28 y 30), todos los funcionarios del Mecanismo expresaron reconocimiento a sus colegas directos y confianza en ellos (con algunas excepciones relacionadas con la colaboración entre las subdivisiones (véanse los párrafos 27 y 28)

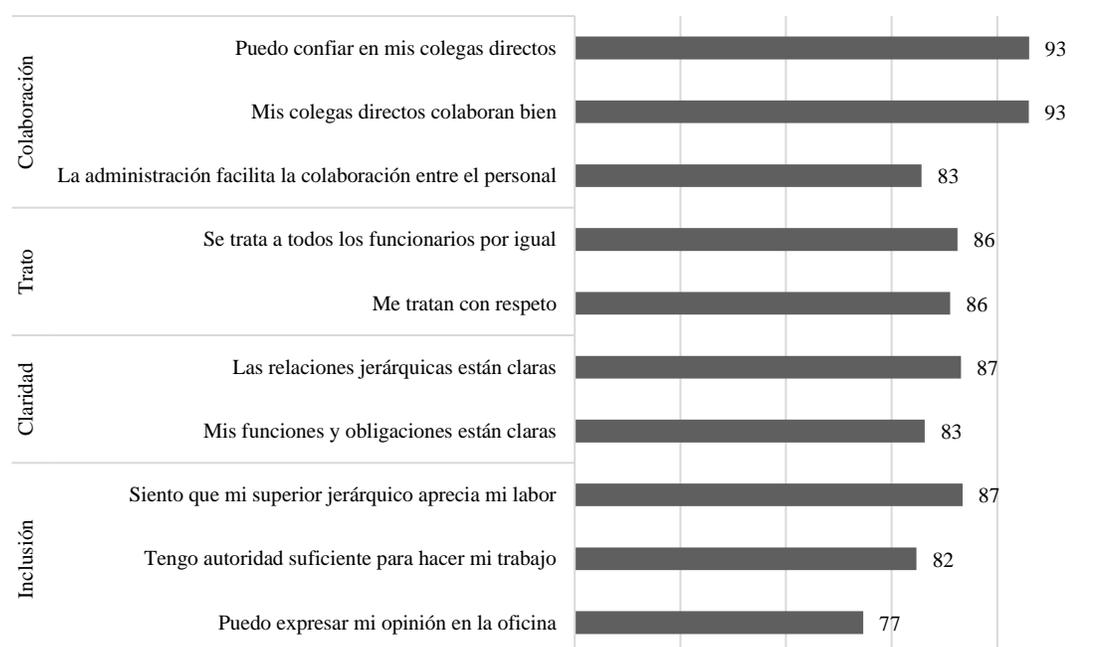
¹² Minutas del retiro de Utrecht de 2013, pág. 2.

¹³ *Ibid.*, pág. 3.

¹⁴ La mayoría de los funcionarios del Mecanismo destacaron que frecuentemente tenían que realizar tareas que no estaban comprendidas en sus funciones básicas.

e indicaron que el trato era positivo, que había un alto grado de inclusión (con excepciones relacionadas con la igualdad entre los géneros en algunas oficinas (véase el párrafo 36) y había una claridad general en cuanto a su función, sus obligaciones y las relaciones jerárquicas (véase la figura II). Además, prácticamente todos los que respondieron a la encuesta (96%) comprendían en que forma su trabajo contribuía al cometido del Mecanismo. Si bien ello tal vez fuera de esperar (un 84% mencionaba que había trabajado antes en uno de los dos Tribunales), es en todo caso digno de mencionar porque el Mecanismo no es una simple réplica de los Tribunales que le precedieron.

Figura II
Condiciones de trabajo con un alto grado de satisfacción (porcentaje que responde que está de acuerdo)



Fuente: Encuesta del personal efectuada por la OSSI.

Las Salas planificaron y transformaron sistemáticamente su estructura de organización y sus métodos de trabajo para aprovechar al máximo, en un marco de prudencia financiera, toda la capacidad de un número más reducido de funcionarios

19. De 2016 a 2017, la Sección de Apoyo Jurídico de las Salas funcionó como equipo autónomo y unificado que prestaba apoyo a todas las actividades judiciales de las dos subdivisiones. La administración de las Salas optimizó la corriente de trabajo y contrató funcionarios que encajaban en la cultura de trabajo, con lo que se estableció una fluida integración entre Arusha y La Haya y se hizo posible que el personal prestara apoyo a los jueces a distancia a su entera satisfacción¹⁵. Esta modalidad de trabajo, adaptada de los procedimientos de apelación, interlocutorios y de revisión del Tribunal Penal Internacional para Rwanda, permitió al personal cobrar conocimiento

¹⁵ Un 75% de los jueces entrevistados manifestaron su satisfacción (análisis de la OSSI del volumen de trabajo judicial, 2016 a 2017).

de diversos tipos de procedimientos y facilitó la reasignación. La distribución de las causas y la estructura jerárquica abarcaban las dos subdivisiones en un sistema en que personal de Arusha trabajaba en cuestiones de La Haya y viceversa. Habida cuenta de que la mayor parte de la labor judicial se efectuaba a distancia, el lugar en que estuviera el personal asignado a una causa no era esencial. La Sección celebraba reuniones semanales periódicas en La Haya con una conexión de vídeo para el personal de Arusha y designaba un punto de contacto para cuestiones urgentes después del horario de trabajo en cada subdivisión¹⁶. Todos los que respondieron a la encuesta y los funcionarios de las Salas entrevistados indicaron que se comunicaban y colaboraban bien, dentro de cada subdivisión y con la otra, y expresaron gran satisfacción con los métodos y las condiciones de trabajo.

20. El modelo de actuación a distancia de los magistrados es eficiente e innovador. De las 244 decisiones públicamente disponibles que se analizaron en 2016 y 2017, la mayoría consistía en cuestiones dirimidas por un solo magistrado¹⁷ y el 40% de todas las decisiones fueron dictadas por el Presidente. En promedio, la tramitación duraba menos de 29 días y una tercera parte de las decisiones públicamente disponibles que se analizaron se dictaron dentro de 14 días, lo que indica un grado de eficiencia notable. Las únicas demoras eran imputables a errores en la distribución y el procesamiento en el caso de cuatro decisiones. La mayor variación respecto de la duración se encontraba en el acceso a antecedentes y en las decisiones relativas a cuestiones complejas¹⁸. El hecho de que los plazos fueran claros y las presentaciones se hicieran por escrito redundaba en beneficio de la eficiencia¹⁹. La relación costo-eficacia era buena porque los jueces a distancia eran remunerados exclusivamente por los días en que ejercían sus funciones y no tenían derecho a más prestaciones que honorarios y gastos de viaje a las sedes del Mecanismo. Para los magistrados, sin embargo, presentaba algunas desventajas porque tenían que absorber la carga de los gastos administrativos y los problemas tecnológicos, la relación personal entre ellos era escasa, se planteaban problemas con la inmunidad diplomática²⁰ y la actuación a distancia planteaba posibles peligros relacionados con la seguridad de los datos y la información confidencial.

La Oficina del Fiscal funcionó con un personal reducido y métodos de trabajo integrados, pero la fricción entre la administración y el personal y un grado inesperadamente alto de actividad judicial en medio de una reducción repercutieron negativamente en la moral del personal

21. La Oficina del Fiscal comenzó en 2012 a armonizar sus normas, instrumentos de trabajo, planes de trabajo y propuestas presupuestarias en las subdivisiones a fin de reforzar la idea de que era un solo órgano. La información se transmitía entre subdivisiones a través de reuniones de personal, reuniones de la propia Oficina y reuniones semanales de altos funcionarios. A pesar de que en 2016, por razones de reducción de gastos, dejaron de celebrarse las reuniones anuales conjuntas de

¹⁶ Memorando interno sobre las disposiciones de trabajo para la subdivisión de Arusha: Salas (28 de noviembre de 2017). La OSSI puede proporcionar, previa solicitud, más información sobre los memorandos internos.

¹⁷ Asuntos sometidos a un magistrado único (70%), a las Salas de Primera Instancia (16%) y a las Salas de Apelación (14%).

¹⁸ Para obtener antecedentes se necesitaban entre tres y seis días. Las cuestiones complejas se demoraban en promedio 55 días desde el que se recibía la presentación hasta que se dictaba la decisión, en comparación con 24 días en el caso de las cuestiones que no eran complejas. Los magistrados consideraban que la tramitación de las cuestiones complejas por tres o más de ellos se demoraba más en razón del volumen y la duración de la correspondencia por correo electrónico.

¹⁹ A diferencia de las presentaciones hechas tanto verbalmente como por escrito.

²⁰ Cuestiones relacionadas con la detención del Magistrado Akay.

subdivisiones²¹, en las respuestas a la encuesta se indicaba que, a juicio del personal, la coordinación entre subdivisiones en esa Oficina era efectiva²².

22. La Oficina del Fiscal había realizado también una efectiva labor de planificación, reestructuración y mejoramiento de sus métodos operacionales para cumplir el mandato de constituir una organización pequeña y económica. En consecuencia, funcionó con pocos funcionarios y pocos recursos. Aprovechando que había personal que desempeñaba dobles cargos o realizaba múltiples tareas, la Oficina instituyó en marzo de 2016 la norma de la “oficina única”²³ por la cual se procedía a un despliegue flexible del personal en La Haya para trabajar en el Mecanismo y en el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia mientras coexistieran ambos. De esta forma se eliminaron engorrosos procesos de contratación, fue posible conservar conocimientos especializados y la Oficina pudo utilizar los recursos disponibles para absorber su volumen de trabajo judicial y, al mismo tiempo, mantener una estructura reducida²⁴. Además, tras un examen realizado en 2017, la Oficina suprimió la estructura de equipos en Kigali para la búsqueda de prófugos y estableció una nueva dependencia de investigaciones y prófugos en Arusha que integraba las funciones de investigación y búsqueda²⁵. Asimismo, en el presupuesto para 2018-2019 la Oficina reclasificó las funciones de los cargos de búsqueda de prófugos como funciones especiales en lugar de continuas a fin de poner de relieve que esas actividades debían terminar si no se lograban avances en los próximos años en la tarea de aprehender a los prófugos restantes²⁶.

23. A pesar de estas innovaciones, la Oficina del Fiscal tropezó con dificultades relacionadas con la contratación y retención de personal y con la seguridad en el puesto, que obedecían en parte al carácter temporal de las actividades judiciales y a las escasas fuentes de contratación del personal. Agravaban aún más la situación los recortes anteriores y la posibilidad de nuevos recortes en 2018²⁷. La falta de seguridad en el puesto se veía además agravada por la falta de transparencia en las contrataciones y los ascensos en la Oficina (figura III)²⁸. Los problemas eran particularmente evidentes en La Haya. Los equipos de la Oficina, que ya absorbían trabajo más que suficiente, tenían que trabajar al mismo tiempo en las causas pendientes en el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, en la nueva sustanciación de un proceso que no estaba prevista y en cuestiones litigiosas que tampoco estaban previstas y eran consecuencia de causas finalizadas en el Mecanismo²⁹. Funcionarios de la Oficina en La Haya indicaron además que la modalidad de realizar tareas múltiples creaba engorrosas relaciones jerárquicas que daban lugar a confusión y fricción entre la administración y el personal acerca de diversas cuestiones, entre ellas la prioridad de las funciones asignadas, la gestión del desempeño y el número de autorizaciones necesarias para una solicitud de licencia. Entre las oficinas del Mecanismo, los funcionarios de la Oficina del Fiscal eran los que menos satisfechos estaban con respecto a los indicadores relativos a la planificación, la comunicación, la contratación y los ascensos (véase la figura III). La administración de la Oficina indicó que en marzo de 2017 había comenzado un proceso para resolver algunas de estas cuestiones.

²¹ Observaciones de la Oficina del Fiscal sobre los resultados preliminares.

²² El grado de concordancia entre las subdivisiones era del 78 al 80%.

²³ S/2016/453, anexo II, párr. 3.

²⁴ S/2016/975; entrevistas con el personal.

²⁵ S/2017/434, anexo II, párr. 22; entrevistas con el personal.

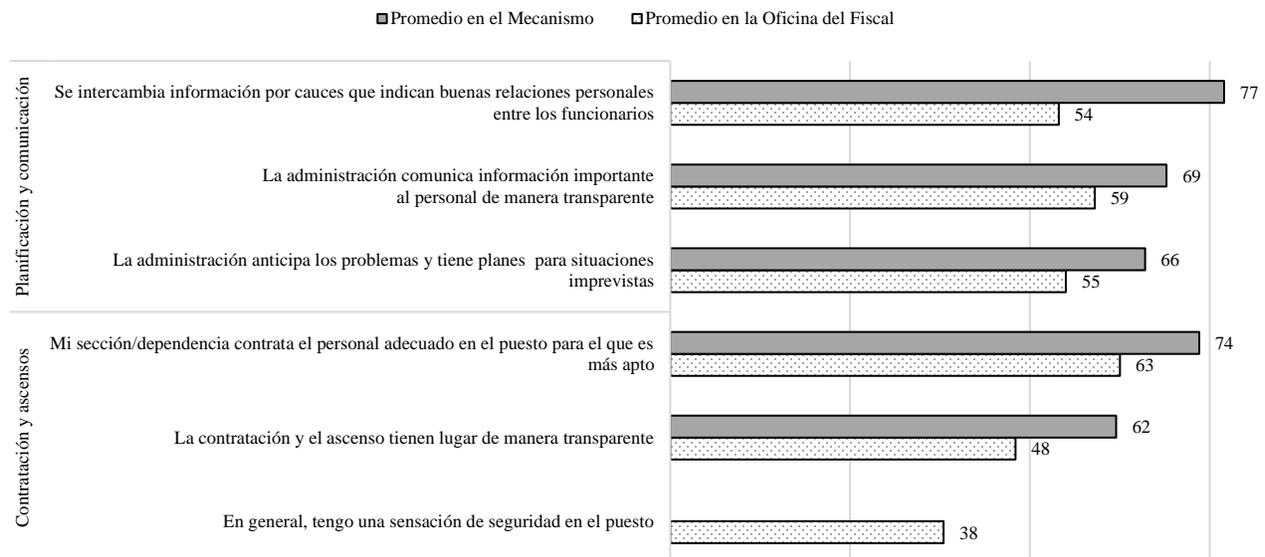
²⁶ S/2017/434, anexo II, párr. 23.

²⁷ Entrevista con un alto cargo del Mecanismo.

²⁸ Encuesta del personal; entrevistas con el personal.

²⁹ S/2016/975, párr. 70, S/2017/434, párr. 85; entrevistas con el personal.

Figura III
Satisfacción del personal de la Oficina del Fiscal (porcentaje que responde que está de acuerdo)



Fuente: Encuesta del personal efectuada por la OSSI

Si bien la Secretaría funcionaba en un contexto distinto en razón de su tamaño y su gran variedad de funciones, el proceso de armonización e integración en ella era relativamente más lento.

24. A medida que el Mecanismo avanzaba en el proceso de convertirse en una institución autónoma, el Secretario alentaba sistemáticamente una cultura de trabajo unificada, la coordinación dentro de cada subdivisión y entre ellas y la armonización de las estructuras de gestión, con inclusión de directivas prácticas, normas, procedimientos operacionales estándar y directrices³⁰. Representantes de las dos subdivisiones participaban en reuniones formales e integraban comités y juntas y se recababa su aportación para informes y correspondencia oficiales en cuestiones de interés para las dos subdivisiones. El personal confirmó que el Secretario promovía una comunicación periódica y el intercambio de mejores prácticas entre las subdivisiones³¹. Sin embargo, y en razón de decisiones estratégicas adoptadas a partir de 2012, la mayor parte del apoyo administrativo estaba centralizado en La Haya³². La centralización aseguraba que hubiera coherencia en la aplicación de las normas de las Naciones Unidas, promovía el desarrollo de una infraestructura uniforme de tecnología de la información de conformidad con la estrategia de las Naciones Unidas en la materia (véanse los párrafos 31 y 34) y permitía que el Mecanismo utilizara personal del Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia con dobles cargos. Esto último dio lugar también a una eficiencia mucho mayor y aseguró la prestación continua de apoyo administrativo y una transición fluida de las funciones (véase el párrafo 17).

³⁰ Prioridades estratégicas de la Secretaría, 2015-2017 y planes de trabajo de la Secretaría 2017-2018, producto 3: coordinación y prestación de apoyo administrativo.

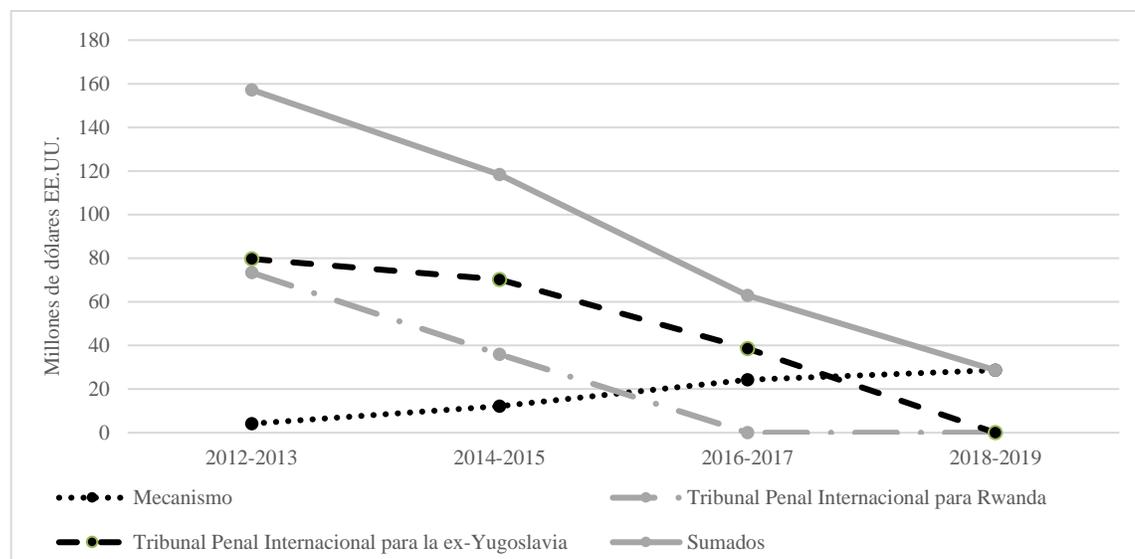
³¹ Entrevistas con el personal.

³² Las funciones de recursos humanos, presupuesto, contratación y finanzas siguieron estando centralizadas (con alguna presencia en Arusha); las funciones de seguridad y servicios generales fueron descentralizadas (minutas del retiro de Utrecht, 2013).

25. Sin embargo, el hecho de que se mantuviera la centralización en La Haya y se recurriera a la modalidad de dobles cargos hizo que se prolongara la coexistencia de distintas culturas de trabajo en La Haya y en Arusha, lo que limitó la integración y la innovación en ciertos ámbitos. Fuera del proceso de planificación del presupuesto, no hay mayor indicación de que haya habido deliberaciones concertadas y continuas sobre la reestructuración del Mecanismo en una institución autónoma³³. Un análisis de las propuestas presupuestarias indica que la Secretaría aumentó mínimamente las solicitudes de puestos con contratos continuos mientras recurría en cada vez mayor medida a partir de 2012 a personal temporario general (véanse las figuras IV y V). La propuesta de aumentar en un 43% en el bienio 2018-2019 los gastos por concepto de personal temporario general en comparación con el bienio 2016-2017 obedecían en gran medida a la propuesta de traspasar del Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia al Mecanismo 65 puestos de personal temporario general para funciones de administración³⁴. Además, al estar el personal geográficamente disperso, la centralización administrativa tenía desventajas y, en algunos casos, era motivo de ineficiencia. Por ejemplo, únicamente dos funcionarios en Arusha tenían al principio atribuciones para certificar, lo que generaba dificultades para el desempeño oportuno de las funciones³⁵. El personal en Arusha se sentía frustrado porque tenía la sensación de que participaba menos en la adopción de decisiones y no las consideraban propias, mientras que el personal de algunas oficinas en La Haya estaba abrumado de trabajo. El Mecanismo empezó a hacer frente a estas cuestiones a principios de 2017³⁶. Hasta la fecha, sin embargo, no se ha asignado a ningún funcionario de Arusha la función de asociado de recursos humanos.

Figura IV

Mecanismo Residual Internacional, presupuesto para puestos de la Secretaría por bienio: puestos con contratos continuos



Fuente: Suplementos de los proyectos de presupuesto [A/66/357](#), [A/66/368](#), [A/66/386](#), [A/68/491](#), [A/68/494](#), [A/68/681](#), [A/70/378](#), [A/70/397](#) y [A/72/396](#).

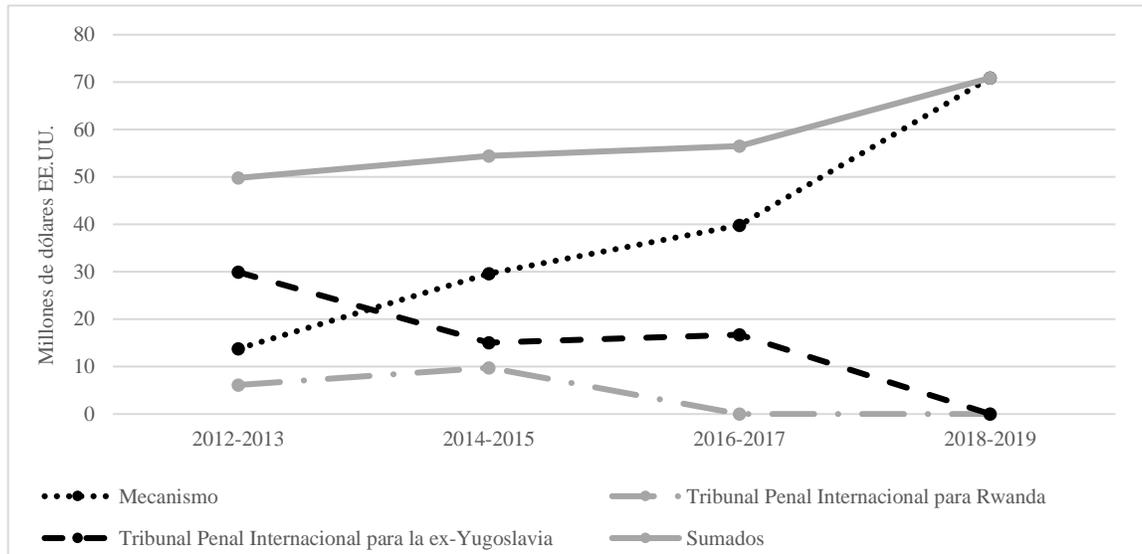
³³ Las oficinas administrativas de la Secretaría en gran medida parecían iguales a principios de 2018 a los bienios anteriores.

³⁴ Véase el suplemento del documento [A/72/396](#).

³⁵ Correspondencia interna de fechas 31 de enero y 17 de febrero de 2017.

³⁶ *Ibid.*, se entrevistó a personal de Arusha en septiembre de 2017.

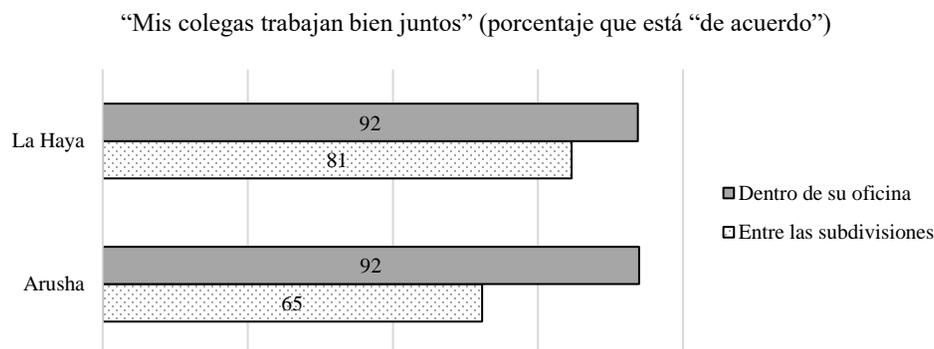
Figura V
Mecanismo Residual Internacional, puestos presupuestarios de la Secretaría por bienio: personal temporario general



Fuente: Suplementos de los proyectos de presupuesto [A/66/357](#), [A/66/368](#), [A/66/386](#), [A/68/491](#), [A/68/494](#), [A/68/681](#), [A/70/378](#), [A/70/397](#) y [A/72/396](#).

26. Se expresaron diversas opiniones acerca de la calidad de la colaboración entre las subdivisiones dentro de la Secretaría. El personal de la Secretaría en Arusha en general y el personal de la Sección de Archivos y Expedientes del Mecanismo y la Sección de Apoyo Lingüístico de las dos subdivisiones tendía a expresar una opinión menos positiva. En general, las dos terceras partes (un 65%) de los funcionarios de Arusha creían que sus colegas colaboraban bien entre las dos subdivisiones (en comparación con un 81% del personal de La Haya) (véase la figura VI). Si bien en algunas secciones de la Secretaría, como el Gabinete del Secretario, bastaban una comunicación continua y actividades conjuntas para que hubiera coordinación entre las subdivisiones, en otras secciones había que hacer más para quebrar la resistencia al cambio. Por ejemplo, uno de los proyectos fundamentales del Mecanismo para unificar los archivos judiciales en las dos subdivisiones se vio en parte entrabado y, en última instancia, impedido por desacuerdos sobre elementos fundamentales (véanse los párrafos 33 y 34).

Figura VI
**Forma en que el personal evalúa la colaboración dentro de la oficina
 y entre las subdivisiones**



Fuente: Encuesta del personal efectuada por la OSSI.

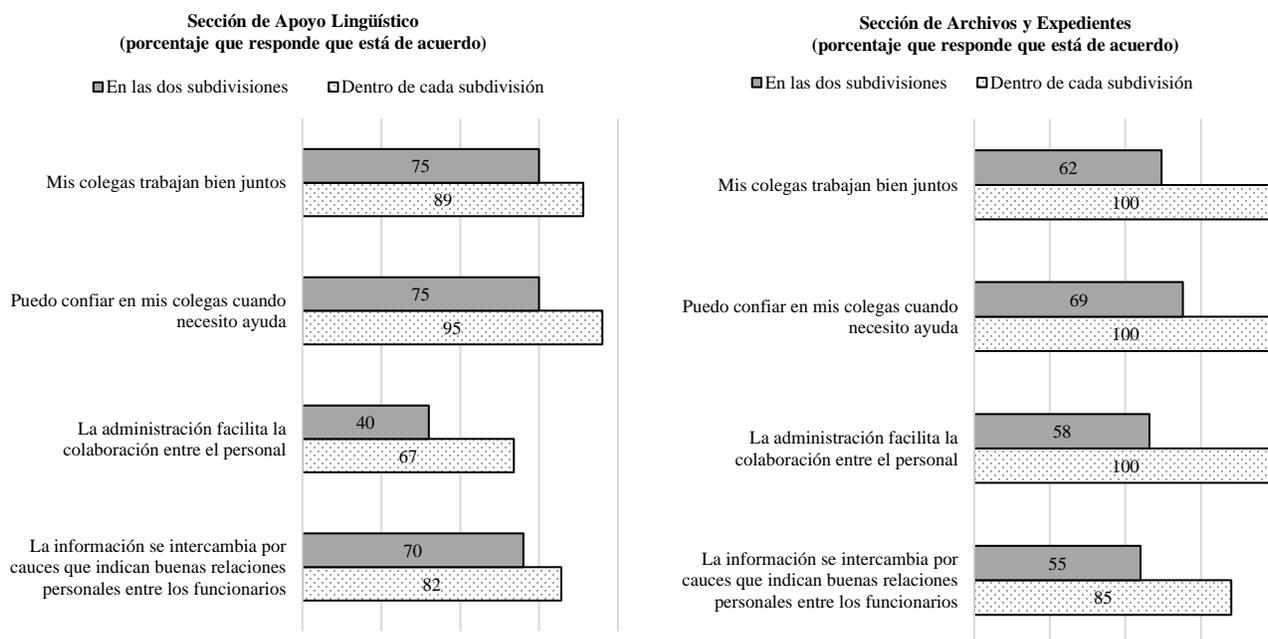
27. En el caso de la Sección de Archivos y Expedientes del Mecanismo, con ocasión de un seminario organizado en octubre de 2016 las dos subdivisiones se reunieron por primera vez desde el establecimiento del Mecanismo para discutir la coordinación entre ellas y establecieron grupos de trabajo para mejorar diversos aspectos³⁷. El objetivo 5 de las prioridades estratégicas de la Sección para 2017-2021 se refería a la coordinación, cooperación y colaboración entre las subdivisiones, pero había sido recogido únicamente en el plan de trabajo para 2017-2018 en Arusha y no en La Haya. En general, el personal de la Sección expresó menor satisfacción con la colaboración entre las subdivisiones y con la colaboración dentro de su propia subdivisión (véase la figura VII). El personal de la Sección en Arusha manifestó que se habían celebrado más reuniones desde el seminario de 2016 mientras que el personal en La Haya consideraba que se había avanzado poco³⁸. El personal en Arusha y en La Haya discrepaba también en cuanto al grado en que los superiores jerárquicos estaban continuamente empeñados en que hubiera coordinación entre las subdivisiones y en cuanto a los efectos que surtía la actual separación de las funciones de la Sección.

³⁷ Plan Estratégico de la Sección de Archivos y Expedientes del Mecanismo para 2017-2021, págs. 4 y 5; Newsletter, “Life on MARS ...” 1 de noviembre de 2016.

³⁸ Entrevistas con el personal.

Figura VII

Respuestas en cada subdivisión y en las dos respecto de la colaboración y la comunicación en la Sección de Archivos y Expedientes y la Sección de Apoyo Lingüístico



Fuente: Encuesta del personal efectuada por la OSSI.

28. En el caso de la Sección de Apoyo Lingüístico, la coordinación entre las subdivisiones consistía en la comunicación periódica, misiones entre subdivisiones y normas formuladas conjuntamente. El personal de la subdivisión de La Haya prestó asistencia en la puesta en práctica del sistema de seguimiento de la traducción en Arusha para vigilar la productividad. Asimismo, los contactos periódicos servían para resolver cuestiones operacionales y promover la eficiencia en las dos subdivisiones. En las entrevistas se confirmó que los equipos compartían plataformas y equipo informáticos y coordinaban la gestión de los documentos. Los resultados de la encuesta corroboran estas conclusiones, salvo con respecto a la opinión acerca de si la administración facilita la colaboración entre las subdivisiones (Figura VII). En las entrevistas se planteó la necesidad de estrechar la coordinación entre La Haya y la unidad de traducción al kinyarwanda en Arusha. Esta unidad, recientemente establecida en Arusha, era supervisada por el Director de la Sección de Apoyo Lingüístico en La Haya, lo que planteaba dificultades. La unidad era más pequeña que las de traducción al francés o al bosnio/croata/serbio, pero tenía un volumen cada vez mayor de trabajo y un importante número de traducciones atrasadas que había heredado del Tribunal Penal Internacional para Rwanda, por lo que al principio le costó mucho cumplir las normas de productividad³⁹. Era difícil contratar personal con rapidez porque no eran muchos los candidatos cualificados que querían trasladarse a

³⁹ Las dos subdivisiones tenían las mismas normas de productividad en 2017, pero los datos de la Sección de Apoyo Lingüístico indican que había 30 fallos (14.200 páginas) sin traducir del inglés al kinyarwanda, en comparación con 11 fallos (12.785 páginas) sin traducir del inglés al francés y un fallo (2.618 páginas) sin traducir del inglés al bosnio/croata/serbio. En las entrevistas se indicó que la norma de las Naciones Unidas para la traducción era de 5,5 páginas por día mientras que en el Tribunal Penal Internacional para Rwanda era de 3,5 páginas.

Arusha. Por último, la Sección no había previsto formas de prestar ayuda al personal en Arusha cuando la necesitaba antes de que abrieran las oficinas en La Haya.

B. Importantes proyectos de desarrollo institucional, que entrañan la utilización de importantes recursos, no han fructificado aún y ello obedece en parte a divisiones internas y a lagunas en la administración

Las instalaciones en Arusha adolecían de graves defectos y hubo grandes demoras para subsanarlos, lo que contribuyó a que algunos funcionarios destacados allí consideraran que la subdivisión era una “oficina exterior”

29. En diciembre de 2016 se declaró la terminación sustancial del proyecto de construcción en Arusha y se certificó que los locales eran aptos para la ocupación⁴⁰. Desde entonces se ha planteado una cantidad de problemas, como defectos en los terrenos, la sala del tribunal, las instalaciones de archivo, el centro de datos y el edificio de oficinas⁴¹. Ha habido grandes demoras en la tarea de subsanar esta situación, a pesar de que el Secretario instó en abril de 2017 a que se actuara “resueltamente” para hacerlo⁴². Cuando se declaró sustancialmente terminado el proyecto, subsistían numerosos defectos de arquitectura y en los sistemas mecánicos y eléctricos y fueron apareciendo otros tras la ocupación de los locales, que en su mayor parte no se habían subsanado aún a octubre de 2017⁴³. Una vez finalizado sustancialmente el proyecto, el director de este dejó el Mecanismo y se nombró uno nuevo a mediados de 2017. En los seis meses que mediaron hasta el nombramiento, la responsabilidad por todos los defectos posteriores a la construcción recayó sobre los Servicios de Apoyo General de la subdivisión, que estaban sobrecargados de trabajo, tanto por los problemas posteriores a la construcción como por la administración general del recinto⁴⁴.

30. El personal en Arusha hizo frente durante 2007 a difíciles condiciones de trabajo que planteaban peligros para la salud y la seguridad. Las condiciones deficientes, indicadas por funcionarios en entrevistas y en documentos del Mecanismo, incluían la exposición a polvo, lluvia y agua estancada dentro del edificio de oficinas, la exposición a un sol intenso, la falta de barreras acústicas entre oficinas, defectos estructurales y el prolongado desplazamiento hacia y desde el recinto, en condiciones que se calificaban de peligrosas tras la caída del sol⁴⁵. El 38% del personal en Arusha manifestó en la encuesta que no estaba de acuerdo en que sus condiciones y su entorno de trabajo le permitieran hacer bien su trabajo (en comparación con un 13% del personal en La Haya), lo que constituye el resultado más negativo en todas las preguntas sobre satisfacción laboral a que dio respuesta. La dirección del Mecanismo, reconociendo estos problemas, trató de resolverlos mediante una mayor comunicación con el personal y la asignación de prioridad a las tareas para subsanar los defectos

⁴⁰ Notas de transmisión, de fecha 31 de diciembre de 2016, de la auditoría de la OSSI de la fase siguiente a la construcción y de la ocupación de los nuevos locales de oficinas para el Mecanismo de los Tribunales Internacionales en Arusha (asignación núm. AA2017/261/07). LA OSSI puede proporcionar información adicional previa solicitud.

⁴¹ Estos defectos se detallan en la auditoría de la fase siguiente a la construcción y, por lo tanto, no se hace referencia en detalle a ellos en el presente informe.

⁴² Memorando interno, prioridades estratégicas de la Secretaría del Mecanismo, 25 de abril de 2017.

⁴³ Entrevistas con funcionarios de la División de Auditoría Interna; auditoría de la fase siguiente a la construcción.

⁴⁴ OSSI, auditoría de la fase siguiente a la construcción; entrevistas con funcionarios en Arusha y entrevistas con funcionarios de la División de Auditoría Interna.

⁴⁵ OSSI, auditoría de la fase siguiente a la construcción; entrevistas con funcionarios en Arusha.

pendientes⁴⁶. Por ejemplo, se instalaron persianas para proteger las oficinas del sol de la tarde, en atención a una frecuente queja del personal. En todo caso, estas condiciones, y la demora en mejorarlas, contribuyeron a que algunos funcionarios de Arusha sintieran que La Haya funcionaba como sede *de facto* del Mecanismo y Arusha era su “oficina exterior”. Estas inquietudes guardaban también relación con la centralización del apoyo administrativo clave en La Haya (véase el párrafo 25) y con dudas acerca de si los homólogos en La Haya entendían cuál era la “realidad sobre el terreno” en Arusha⁴⁷.

El proyecto de base de datos judiciales unificada, pilar del proceso de desarrollo institucional del Mecanismo, registró grandes demoras y fue suspendido en razón de divisiones internas y de la falta de colaboración de quienes tenían que prestarla

31. El proyecto de base de datos judiciales unificada obedecía al propósito de armonizar la gestión de los expedientes judiciales de los Tribunales (así como los generados durante la existencia del Mecanismo) y simplificar la consulta tanto en las subdivisiones como para los usuarios externos⁴⁸. Se trataba de una operación grande y compleja, habida cuenta de la inmensidad de los archivos físicos y digitales de los dos Tribunales y de los distintos sistemas que se habían utilizado para su gestión⁴⁹. El Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia había establecido un sistema interno ideado y administrado por su personal de servicios de apoyo de tecnología de la información, pero el Tribunal Penal Internacional para Rwanda utilizaba un programa informático comercial. En el proyecto se señalaba que la mejor solución era un programa informático basado en una versión mejorada del sistema utilizado en el Tribunal para Rwanda⁵⁰. Se esperaba que el proyecto, una vez finalizado, constituyese un pilar del proceso de desarrollo institucional al facilitar una coordinación simplificada entre las subdivisiones; establecer un punto único de entrada del público y reducir los gastos y riesgos que entrañaba la gestión de sistemas separados en cada uno de los dos lugares⁵¹.

32. Sin embargo, el proyecto registró grandes demoras y, a la época de la evaluación, estaba suspendido en espera de un examen interno. El proyecto, discutido desde 2012 y comenzado en febrero de 2014, estaba cuidadosamente planificado en cuatro etapas: evaluación de las necesidades técnicas, formulación de las opciones, selección de la opción preferida y ejecución, con una quinta etapa, prevista pero no planificada formalmente, en la que se integrarían varias plataformas del Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia que eran necesarias para la labor en curso en primera y segunda instancias⁵². Inicialmente se preveía que el proyecto estaría terminado para octubre de 2016, pero el cronograma se revisó en diversas ocasiones y la plataforma terminó de instalarse en junio de 2017⁵³. En ese momento el proyecto no estaba listo aún para entrar en funcionamiento y se estimaba que lo estaría en el primer trimestre de 2018⁵⁴. En una evaluación revisada hecha en mayo de 2017 se indicaron varios riesgos

⁴⁶ Entrevista con un alto cargo del Mecanismo.

⁴⁷ Entrevistas con personal de Arusha.

⁴⁸ Memorando interno de 4 de abril de 2014.

⁴⁹ Incluyen más de 7,4 millones de páginas de escritos, transcripciones y pruebas y decenas de miles de horas de material audiovisual; Unified Joint Database Business Case, 30 de noviembre de 2015.

⁵⁰ Unified Joint Database Business Case.

⁵¹ Memorando interno, 4 de abril de 2014.

⁵² Memorando interno, 8 de diciembre de 2017.

⁵³ Unified judicial database business case, Assessment of technical requirements and project timelines; memorandos internos, 11 de octubre de 2016, 2 de noviembre de 2016 y 30 de Junio de 2017.

⁵⁴ Memorando interno, 8 de diciembre de 2017.

técnicos no previstos en el diseño original del proyecto proyecto⁵⁵. La dirección del proyecto mencionó en múltiples ocasiones cuán complejo era y la consiguiente dificultad para predecir fechas⁵⁶.

33. Un análisis de la documentación del proyecto y entrevistas con las partes interesadas dieron a entender que las demoras y la suspensión no obedecían únicamente a la complejidad del proyecto ni a una planificación optimista sino también a la falta de colaboración de quienes tenían que prestarla y a persistentes divisiones dentro del equipo del proyecto, problemas ambos que tenían que haberse superado antes. En octubre y noviembre de 2016, por ejemplo, tanto el Fiscal como el Presidente expresaron su preocupación por la insuficiente colaboración y el escaso tiempo previsto para el control de calidad, la verificación, el ensayo y la capacitación⁵⁷. Por ello, el lanzamiento limitado que se había propuesto fue atrasado hasta que se pudiera completar la verificación y, al mismo tiempo, un equipo interno de verificación trabajó hasta mayo de 2017 para verificar manualmente los registros⁵⁸. El Presidente volvió a expresar inquietudes similares en enero de 2017 acerca del riesgo que significaba un cronograma apresurado y pidió más información sobre el cronograma propuesto, que fue suministrada en mayo de 2017 después de que el proveedor hiciera ensayos adicionales⁵⁹.

34. Por otra parte, hubo resistencia de algunos de los funcionarios del Mecanismo en La Haya, que se veían frente a la perspectiva de tener que adaptarse a nuevas prácticas. En particular, los servicios de apoyo para la tecnología de la información seguían teniendo problemas respecto de la decisión de utilizar un programa informático comercial. En noviembre de 2017, transcurridos casi tres años desde la declaración de necesidades funcionales para el proyecto y dos años desde la decisión de utilizar un programa informático comercial, ese Servicio manifestó que sería más apta para el proyecto una solución interna basada en su plataforma patentada por el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia⁶⁰. Algunas partes interesadas respondieron reiterando sus argumentos iniciales en favor del programa informático comercial, entre ellos, que se ajustaba a las estrategias en materia de tecnología de la información y de las comunicaciones existentes en las Naciones Unidas y en el Mecanismo⁶¹. No se disponía de datos acerca de si los servicios de apoyo para la tecnología de la información habían reorientado su estructura de personal y su base de conocimientos para recoger esta estrategia actualizada del Mecanismo.

C. El Mecanismo había estado a la vanguardia de las consideraciones de género en los planos institucional, estratégico y operacional, pero persistían algunas deficiencias

35. El Mecanismo estaba empeñado en promover la igualdad entre los géneros en la institución, así como en sus normas y prácticas. En 2013 superó el objetivo de las Naciones Unidas en materia de paridad de género⁶² y desde entonces ha estado sistemáticamente por encima del promedio en todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2017 el Mecanismo tenía un 58% de funcionarias y un 42% de funcionarios del cuadro orgánico⁶³. Se habían designado asimismo encargados de cuestiones de

⁵⁵ Updated Unified Joint Database Risk Assessment 1 de mayo de 2017.

⁵⁶ Memorandos internos de 15 de mayo de 2017 y 8 de diciembre de 2017.

⁵⁷ Memorandos internos de 11 de octubre y 2 de noviembre de 2016.

⁵⁸ Memorando interno de 16 de noviembre de 2016; Updated UJDB Risk Assessment, 1 de mayo de 2017.

⁵⁹ Memorando interno de 31 de enero de 2017.

⁶⁰ Memorando interno de 10 de noviembre de 2017.

⁶¹ A/RES/67/254; memorandos internos de 8, 13 y 14 de diciembre de 2017.

⁶² S/2013/309, párr. 25.

⁶³ S/2017/971, párr. 26.

género, abuso y explotación sexuales, cuestiones de interés para personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero y cuestiones de diversidad e inclusión. Las Reglas de Procedimiento y Prueba del Mecanismo estaban basadas en las de los dos Tribunales, de manera que tenían disposiciones similares acerca del asesoramiento psicológico y apoyo a las víctimas de violación o agresión sexual y de la prueba en casos de agresión sexual⁶⁴. La Oficina del Fiscal intercambiaba activamente, asimismo, las mejores prácticas en materia de jurisprudencia de género. Por ejemplo, organizó en 2016 un debate entre homólogos sobre violencia sexual relacionada con conflictos en que participaron ex fiscales y fiscales en ejercicio y expertos académicos y participó en 2017 en una misión de expertos a Colombia para impartir asesoramiento acerca de la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de justicia de transición e impartir formación sobre el procesamiento de casos de violencia sexual relacionada con conflictos⁶⁵.

36. Si bien se prestaba atención al equilibrio entre los géneros en el Mecanismo en general, al desglosar la dotación de personal por lugar de destino se constató que la proporción de mujeres era más baja en Arusha y Kigali que en La Haya. Un análisis de las plantillas de personal del Mecanismo⁶⁶ en agosto de 2017 indicaba que, mientras la subdivisión de La Haya tenía un 59% de funcionarias, la proporción de mujeres en la subdivisión de Arusha y en la suboficina de Kigali era mucho más baja (véase la figura VIII)⁶⁷. Si se hacía otro desglose por lugar de destino y categoría del personal, quedaba de manifiesto que mientras que la subdivisión de La Haya tenía más del doble de funcionarias del cuadro orgánico que funcionarios y la relación era básicamente 50/50 en el cuadro de servicios generales⁶⁸, en Arusha y en Kigali había sistemáticamente menos funcionarias en el cuadro orgánico y en el de servicios generales⁶⁹. En la encuesta del personal, un 36% del personal de La Haya consideraba que se necesitaba en sus oficinas un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en todas las categorías, mientras que la proporción del personal de Arusha (67%) y de Kigali (85 %) que señalaban lo mismo era mucho más alta. En noviembre de 2017 la Oficina del Fiscal agregó a dos funcionarias del cuadro orgánico en Arusha, con lo que el porcentaje de esas funcionarias (categorías P-4 y superiores) en esa subdivisión subió del 12 al 18%⁷⁰. Tampoco había una representación equitativa de mujeres en los cargos más altos en la institución y, así, únicamente cinco de los 25 jueces a distancia eran mujeres y no había ninguna entre los tres altos cargos electivos del Mecanismo.

⁶⁴ Artículos 32 y 188 de las Reglas de Procedimiento y Prueba, respectivamente.

⁶⁵ A/72/261-S/2017/661, párrs. 48 y 49.

⁶⁶ Incluye puestos con contrato continuo y puestos de personal temporario general.

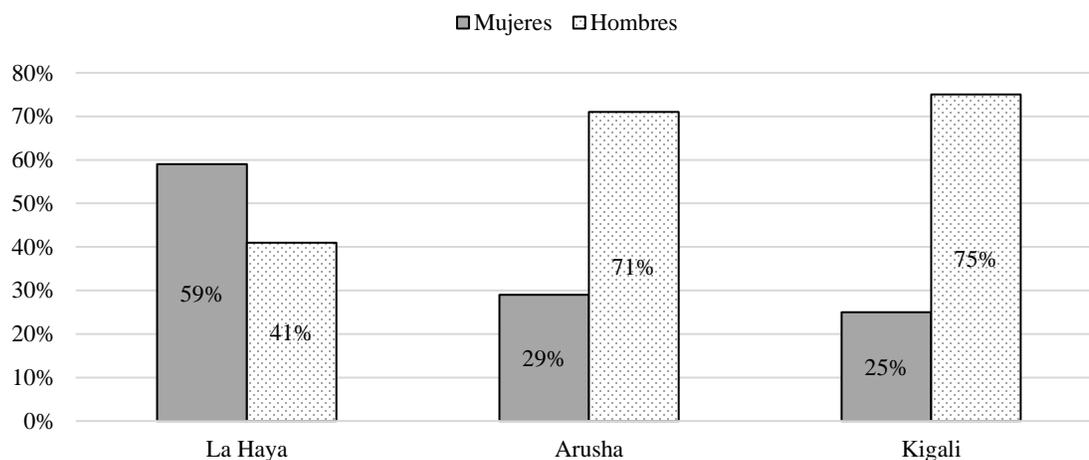
⁶⁷ En Arusha un 29% del personal eran mujeres y un 71% hombres; en Kigali había un 25% de mujeres y un 75% de hombres.

⁶⁸ El 66% del personal del cuadro orgánico eran mujeres y el 33% hombres y el 51% del personal de servicios generales eran mujeres y el 48% hombres.

⁶⁹ En Arusha el 31% del personal del cuadro orgánico eran mujeres y el 68% hombres; el 35% del personal del Servicio Móvil eran mujeres y el 64% hombres; el 5% del personal de servicios generales eran mujeres y el 82% hombres. En Kigali había un funcionario del cuadro orgánico y ninguna mujer; un 25% del personal del Servicio Móvil eran mujeres y el 75% hombres; del personal de servicios generales, el 30% eran mujeres y el 70% hombres.

⁷⁰ Correspondencia por correo electrónico con la Secretaría, 12 de diciembre de 2017.

Figura VIII
Distribución por género del personal del Mecanismo por lugar de destino



Fuente: Análisis realizado por la OSSI de las plantillas de personal.

La política en materia de apoyo y protección de los testigos no recogía la práctica de utilizar métodos sensibles al género que iba surgiendo

37. El artículo 32(B) de las Reglas de Procedimiento y Prueba del Mecanismo retoma el texto del artículo correspondiente (34) de las Reglas de Procedimiento y Prueba del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y dispone expresamente que se aplique un criterio sensible a las cuestiones de género en las medidas de apoyo y protección de víctimas y testigos. Sin embargo, no había una política o directriz expresa a ese respecto, lo que indica la falta de un criterio sistemático para atender a las distintas necesidades de testigos y víctimas hombres y mujeres. A la época de la evaluación, en el sitio web del Mecanismo se señalaba que la Dependencia de Apoyo y Protección a los Testigos aplicaba un criterio sensible al género en todas las medidas de apoyo y protección de víctimas y testigos, entre ellas el apoyo médico y psicológico. La Dependencia tenía especial cuidado en los casos de víctimas de violación o agresión sexual⁷¹, pero no había más detalles. En la política de 2012 se enuncian principios comunes para la prestación de servicios relacionados con testigos por la Dependencia en cada una de las subdivisiones con miras a recomendar medidas de protección y a proporcionar apoyo y asesoramiento psicológico a víctimas y testigos, especialmente en casos de violación y agresión sexual⁷². En entrevistas con personal de la Dependencia en ambas subdivisiones se confirmó que había personal con conocimientos psicosociales, que se impartía asesoramiento psicológico y que había posibilidades de asistencia con el cuidado del niño cuando los testigos tenían que viajar⁷³. Se indicó también que víctimas y testigos tenían la posibilidad de pedir que las medidas de apoyo y protección estuviesen a cargo de un funcionario o de una funcionaria. Sin embargo, a diferencia del artículo correspondiente en el caso de los dos Tribunales, en el artículo 32 no se disponía que hubiese equilibrio entre los géneros en el personal de la Dependencia. Por último, en entrevistas con personal del Mecanismo se indicó que en la prestación de atención médica en Kigali se aplicaba

⁷¹ www.unmict.org/en/about/functions/witnesses.

⁷² Mecanismo Internacional, *Policy for the Provision of Support and Protection Services to Victims and Witnesses*, 26 de junio de 2012, artículo 5 2).

⁷³ Entrevistas con el personal.

un planteamiento predominantemente neutral en cuanto al género⁷⁴. Así, tal vez haya falta de claridad en la Dependencia en cuanto a lo que significa un planteamiento sensible al género.

D. El Mecanismo no actuó en forma adecuada respecto de los pagos por concepto de atención médica de reclusos

38. La supervisión y ejecución de las penas es una función continua que puede prolongarse durante años según la edad del recluso, la duración de la condena y la posibilidad de obtener un indulto o una conmutación de la pena. El Secretario, bajo la supervisión del Presidente, está encargado de los aspectos técnicos de la ejecución de las penas. La Secretaría se hizo cargo de la supervisión de los acuerdos relativos a ella, que incluían las condiciones de detención, así como de la tarea de responder a solicitudes y correspondencia. En unos pocos de los Estados en que se ejecutan penas, el Mecanismo es responsable de los pagos por concepto de atención médica de reclusos, para lo cual recurría a la cooperación con una organización de las Naciones Unidas y a contratos con proveedores de servicios médicos en el país⁷⁵. En enero de 2017, el Mecanismo instituyó una prestación trimestral por gastos médicos de emergencia de 1.000 dólares en cada país, que cubría el tratamiento médico o los medicamentos de urgencia para los casos en que con los arreglos vigentes no se pudiera prestar a los reclusos la atención inmediata que se necesitara.

39. De 2016 a 2017, la cuantía total de los gastos médicos de los reclusos ascendía a 128.904 dólares, sin incluir los pagos atrasados⁷⁶. En 2017 se pagaron facturas correspondientes a un período de dos a tres años de servicios médicos que ascendían en total a 38.914 dólares en dos países⁷⁷. En el curso de la evaluación no fue posible determinar si el atraso en los pagos había afectado a la prestación continua de atención médica. El Mecanismo señaló que el atraso se debía a un error de la oficina del proveedor de servicios médicos. Además, había problemas para el pronto envío al Mecanismo de las facturas médicas por una de las organizaciones asociadas de las Naciones Unidas y el reembolso del costo de la atención médica a esa organización o a los reclusos era lento. Las facturas médicas se hacían llegar al Mecanismo en el curso de misiones técnicas poco frecuentes a los Estados en que se ejecutaban las penas o se enviaban por correo electrónico⁷⁸. En un país, la organización asociada de las Naciones Unidas tropezaba con dificultades para atender las necesidades de reclusos que envejecían y algunos de los cuales presentaban solicitudes urgentes de análisis o tratamiento médico o de medicamentos para las cuales eran insuficientes incluso las prestaciones médicas suplementarias de emergencia que se pagaban cada trimestre. Las posibilidades de la organización asociada de hacer un seguimiento de la situación y supervisarla eran muy reducidas porque la oficina en el país únicamente podía ocuparse de cuestiones que señalaban a su atención las autoridades penitenciarias y que señalaba posteriormente al Mecanismo con arreglo al memorando

⁷⁴ Entrevistas con el personal.

⁷⁵ Memorando de entendimiento entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Benín y el Mecanismo Residual Internacional de las Naciones Unidas para los Tribunales Penales (2015), Secciones 1 y 2; Memorando de entendimiento entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Mali y el Mecanismo Residual Internacional de las Naciones Unidas para los Tribunales Penales (2014), Secciones 1 y 2.

⁷⁶ Las cifras corresponden al período comprendido entre enero y octubre de cada año.

⁷⁷ La correspondencia con el Mecanismo indicaba un importante número de facturas cuyo pago estaba atrasado y solo se habían saldado recientemente. Las facturas en Benín se remontaban a 2015 y en Mali a entre 2014 y 2016. En la información proporcionada no queda claro cuáles eran los gastos correspondientes a 2016.

⁷⁸ Correspondencia por correo electrónico con la subdivisión de Arusha, 2 de noviembre de 2017.

de entendimiento⁷⁹. Para que se atendieran sus necesidades médicas, en varios casos los reclusos tenían que sufragar el costo de su propio bolsillo. Varios abogados defensores escribieron cartas en representación de reclusos para solicitar el reembolso del costo de atención médica recibida entre 2014 y 2017. No está claro si se resolvieron todos los casos.

V. Conclusión

40. Tras el cierre del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, el Mecanismo se convirtió en una institución totalmente autónoma de conformidad con los acuerdos de transición establecido por el Consejo de Seguridad⁸⁰. En general, el Mecanismo ha hecho importantes avances en la tarea de establecerse como estructura pequeña, temporal y eficiente, cuyas funciones y cuyo tamaño se han de reducir en el curso del tiempo, y dotada de capacidad para hacer frente a diversos volúmenes de trabajo y lograr un equilibrio entre las necesidades inmediatas y las prioridades a más largo plazo. El Mecanismo era consciente de su carácter temporal; sin embargo, algunas de sus funciones continuas consisten en atender necesidades a largo plazo⁸¹. Si bien las exigencias que planteaban los recortes, la necesidad de realizar tareas múltiples, la inseguridad en el puesto y los grandes aumentos periódicos del volumen de trabajo eran evidentes, el personal de todos los órganos manifestó un alto grado de satisfacción en el trabajo, dedicación a su trabajo y comprensión de la aportación que hacían al cometido del Mecanismo. Ello es un buen augurio para el futuro del Mecanismo, que ha seguido logrando un equilibrio entre funciones continuas y especiales en la ejecución de su mandato.

41. Sin embargo, había diferencias entre los órganos en cuanto a la medida en que sus oficinas establecían relaciones inclusivas y de colaboración entre las dos subdivisiones y habían reestructurado las prácticas de trabajo de conformidad con la necesidad de ser pequeñas y eficientes. La laguna más importante seguía estando en la Secretaría, que no solo era el más grande de los órganos sino que era también el que dependía más sustancialmente y durante más tiempo de los Tribunales en sus intentos de maximizar la eficiencia que generaba el desempeño de dobles cargos. Los obstáculos con que tropezaron dos de sus proyectos de desarrollo institucional más importantes ponen de manifiesto los problemas, tanto externos como internos, que entraña introducir cambios y establecer una cultura unificada de trabajo.

VI. Recomendaciones

42. La Oficina de Supervisión Interna formula al Mecanismo seis recomendaciones importantes.

Recomendación 1 (véase la secc. IV, resultado A)

43. **El Mecanismo debería formular planes para distintas situaciones posibles a fin de reaccionar mejor cuando cambia el volumen de trabajo.** Habida cuenta de los recortes presupuestarios en el bienio 2018-2019, el Mecanismo debería formular y aplicar planes para distintas situaciones que informen las decisiones sobre la asignación de recursos, la formación del personal y la preparación para acontecimientos imprevistos e imprevisibles (actividades judiciales o solicitudes de asistencia, por ejemplo) de manera

⁷⁹ Entrevista con una organización asociada de las Naciones Unidas.

⁸⁰ S/RES/1966(2010), anexo 2.

⁸¹ S/2017/434.

de estar en condiciones de hacer frente a un mayor volumen de trabajo en forma rápida y efectiva y, a esos efectos y entre otras cosas, debería:

- a) Analizar las consecuencias de distintas situaciones posibles para las funciones del Mecanismo; y
- b) Formular planes que se puedan llevar a la práctica para mitigar los riesgos.

Indicador(es) de progreso: Se determinan distintas situaciones posibles y se formulan planes y protocolos para atender a los cambios en el volumen de trabajo.

Recomendación 2 (véase la secc. IV, resultado A)

44. **Respaldar y afianzar la moral del personal mediante la realización de una encuesta para constatar cuestiones fundamentales en el manejo de situaciones de reducción o aumento de personal.** La Oficina del Fiscal debería determinar las causas fundamentales de la baja moral a fin de planificar mejor para la situación en que esos cambios surtan sus probables efectos.

Indicador(es) de progreso: Se lleva a cabo un análisis de la moral del personal y, en consulta con el personal de la Oficina del Fiscal, se formulan y ponen en práctica estrategias para la gestión de los cambios institucionales.

Recomendación 3 (véase la secc. IV, resultados A y B)

45. **La Secretaría debería redoblar los esfuerzos por armonizar y unificar a las oficinas como una sola institución.** La Secretaría debería aumentar la planificación estratégica y, a esos efectos:

- a) **Ofrecer los mismos servicios de alta calidad en todo el Mecanismo.** Los servicios de apoyo administrativo deberían cambiar de orientación y convertirse en un proveedor de servicios de alta calidad en las dos subdivisiones y seguir teniendo en cuenta distintos entornos comerciales.
- b) **Profundizar la labor interna de coordinación entre las subdivisiones** dentro de secciones específicas de la Secretaría a fin de promover una oficina unificada, especialmente en la Sección de Archivos y Expedientes y la Sección de Apoyo Lingüístico.

Indicador(es) de progreso: Se formulan en consulta con el personal de la Secretaría planes estratégicos y procedimientos operacionales que reflejan una coordinación entre las subdivisiones más estrecha y una mayor armonización de la prestación de servicios.

Recomendación 4 (véase la secc. IV, resultado B)

46. **Asegurarse de que los proyectos de desarrollo institucional estén respaldados por el liderazgo continuo, una participación inclusiva y, cuando sea necesaria, la pericia de terceros.** A fin de quebrar la resistencia al cambio y promover la satisfacción del usuario final, el Secretario debería:

- a) Respecto de los locales de Arusha: **asignar prioridad a los problemas en ciertas partes del edificio Lakilaki que afectan a las condiciones de trabajo del personal y enunciar medios de rectificarlos en forma oportuna.**
- b) Respecto de la base de datos conjunta: **Contratar una entidad neutral que haga una evaluación independiente del estado actual del proyecto y de la viabilidad de integrar las aplicaciones concebidas exclusivamente para el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia. El Secretario debería también ampliar y estrechar la colaboración con todos los interesados en el proyecto.**

Indicador(es) de progreso: Pruebas de una amplia representación del Mecanismo en los equipos de administración del proyecto; pruebas de consultas con interesados en todas las etapas del diseño, la ejecución y la evaluación del proyecto y pruebas de un proceso rápido y estructurado de traspaso a fin de asegurar que haya continuidad en la dirección y administración del proyecto durante la transición, según proceda.

Recomendación 5 (véase la secc. IV, resultado C)

47. **Vigilar el equilibrio y la paridad entre los géneros mediante análisis en las subdivisiones y suboficinas, así como proceder activamente a designar candidatas calificadas para Arusha en el bienio 2018-2019.** A fin de promover la estrategia de 2017 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la paridad entre los géneros, el Mecanismo debería supervisar y utilizar un tablero de recursos humanos de manera de tener información actualizada sobre el género y la distribución geográfica del personal.

48. **Incluir en la política de la Dependencia de Apoyo y Protección a los testigos una amplia variedad de métodos que sean sensibles al género y apropiados para las cuestiones de género.** El Secretario debería cerciorarse de que la política de la Dependencia de Apoyo y Protección a los testigos recogiese en las dos subdivisiones información y orientación pertinentes y actualizadas sobre métodos sensibles al género y apropiados para las cuestiones de género y, al mismo tiempo, tener en cuenta los elementos sociales y culturales específicos que se relacionan con el apoyo y la protección de víctimas y testigos.

Indicador(es) de progreso: a) Mejor equilibrio entre los géneros en las subdivisiones y suboficinas en el próximo ciclo presupuestario, indicado en informes anuales y sobre la marcha de los trabajos, y utilización de un tablero de recursos humanos; b) una política de la Dependencia de Apoyo y Protección a los testigos que sea revisada y actualizada con la orientación detallada que sea necesaria.

Recomendación 6 (véase la secc. IV, resultado D)

49. **Adoptar un método proactivo para mejorar la supervisión y prestación de atención médica y de los pagos por la atención prestada a reclusos.** El Mecanismo debería terminar con la práctica de que los reclusos paguen los gastos de su propio bolsillo, lo que incluye:

a) **La cobertura universal del costo de la atención médica y una mejor supervisión y evaluación cuando se utilizan medidas alternativas, como el pago por los reclusos de su propio bolsillo; y**

b) **Un examen integral de las necesidades médicas de una población carcelaria que envejece a fin de que sirva para formular un sólido plan destinado a atender esas necesidades en los casos en que el Mecanismo es responsable de los gastos médicos.**

Indicador(es) de progreso: Observación y análisis de los gastos efectuados por los reclusos de su propio bolsillo y evaluación del plan para atender las necesidades médicas de una población carcelaria que envejece.

Anexo I

Observaciones recibidas del Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales

Memorando de fecha 26 de febrero de 2018 del Secretario del Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales

Introducción

El Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales observa complacido el mandato conferido por el Consejo de Seguridad de la resolución [2256 \(2015\)](#) a la División de Inspección y Evaluación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de que evalúe sus métodos y su labor. El Mecanismo expresa su reconocimiento por el profesionalismo de la Oficina durante toda la evaluación y acoge con agrado la oportunidad de formular observaciones al informe.

El Mecanismo observa complacido el resultado de la evaluación, que reconoce, entre otras cosas, los avances realizados en el cumplimiento de su mandato como institución pequeño y eficiente y sus innovaciones operacionales en cuanto a la corriente de trabajo y a la simplificación de las estructuras de organización.

El Mecanismo expresa además su reconocimiento por las recomendaciones formuladas por la Oficina y está empeñado en llevarlas a la práctica.

Resultados de la evaluación

Resultados de la evaluación: parte A

El Mecanismo observa complacido que se reconocen los beneficios que arroja el sistema de dobles cargos con el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, que generaron eficiencia, facilitaron una transición fluida al Mecanismo y promovieron la comunicación y la práctica de realizar múltiples tareas.

El Mecanismo observa complacido que la Oficina constata que el personal está en gran medida satisfecho con su trabajo. Ello se ajusta a la encuesta mundial de satisfacción del personal de las Naciones Unidas publicada en enero de 2017, en la cual el Mecanismo ocupó el cuarto lugar en toda la organización en la categoría “mejor lugar para trabajar”. Según la misma encuesta, el Mecanismo era la institución que funcionaba con más alta integridad en toda la organización.

El Mecanismo expresa su reconocimiento por el hecho de que la Oficina haya tomado nota de la continua labor realizada por la Secretaría en el curso de los años, de resultas de la cual la coordinación y la comunicación entre las subdivisiones ha sido sistemáticamente mayor, se ha formulado un marco armonizado de gestión y se ha promovido una cultura de trabajo unificada. En los dos ámbitos en que la Oficina indicó avances más lentos en la coordinación entre las subdivisiones, la gestión de archivos y los servicios lingüísticos, el Mecanismo observa que, en todo caso, estas secciones han formulado planes y normas conjuntamente. Las Secciones de Archivos y Expedientes de las dos subdivisiones han colaborado en proyectos que han culminado con éxito, como el proyecto conjunto de preservación digital, el nuevo diseño de las páginas del sitio web y de Intranet y exposiciones físicas y en línea. La Secretaría sigue empeñada en colmar las lagunas que subsistan.

* En el presente anexo, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna presenta el texto completo de las observaciones recibidas del Mecanismo Residual Internacional para los Tribunales Penales. Esta práctica se ha instituido de conformidad con la resolución [64/263](#) de la Asamblea General, en atención a la recomendación del Comité Asesor de Auditoría Independiente.

El Mecanismo observa complacido que la Oficina reconoce los grandes aumentos de la eficiencia, la transición fluida de funciones y la prestación continua de apoyo administrativo logrados por la Secretaría que, en particular, al establecer gradualmente la administración autónoma del Mecanismo se orientó en gran medida por la prudencia financiera, la innovación y una planificación minuciosa. Cuando el Mecanismo comenzó a funcionar, todos los servicios administrativos le eran proporcionados por el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia. A medida que se reducía la capacidad de estos Tribunales especiales para prestar esos servicios en razón de su reducción gradual y, finalmente, su cierre, el Mecanismo fue estableciendo en forma gradual su administración autónoma. Esta administración, que había de ser pequeña y eficiente, no copió las estructuras de los dos Tribunales sino que redujo la plantilla y las categorías de personal y estableció procedimientos simplificados. Este componente mínimo de personal se complementa con personal temporario general para que preste asistencia en períodos de mayor volumen de trabajo, como el período actual en que la actividad judicial es mayor. Este personal adicional puede reducirse sin dificultades cuando disminuye la actividad. La administración presta servicios y seguirá esforzándose por prestar servicios a las dos subdivisiones del Mecanismo en forma igual y equitativa teniendo presente, al mismo tiempo, la distinta realidad operacional en cada uno de los lugares.

Resultados de la evaluación, parte B

En diciembre de 2016, el Mecanismo completó la construcción de sus nuevos locales en Arusha sin exceder del presupuesto fijado. Se contó para el proyecto con la generosidad de la República Unida de Tanzania, que donó el terreno y las conexiones a los servicios públicos y brindó una excelente cooperación durante todo su curso. El proyecto se encuentra actualmente en el período en el cual el contratista, bajo la supervisión general de los arquitectos, debe completar las obras menores que estén pendientes o rectificar las obras defectuosas según le notifiquen las Naciones Unidas. Como parte de la inspección de la terminación sustancial se confeccionó una lista de elementos defectuosos y obras menores pendientes que el contratista debía rectificar o completar. Además, en la etapa posterior a la ocupación aparecieron algunos defectos de diseño, en particular en el sistema de aire acondicionado para el servicio de archivos. A pesar de algunas demoras, que obedecían principalmente a la rotación de personal clave en el proyecto, se han logrado buenos progresos y se han subsanado la mayor parte de los problemas. El Mecanismo está empeñado en concluir prontamente las obras restantes. Además, el Mecanismo, en consulta con la Sede, está examinando opciones para el reembolso de los gastos directos e indirectos como consecuencia de demoras y errores imputables a los contratistas en los casos en que ello es económicamente viable. El Mecanismo quiere destacar que la forma en que se han gestionado los problemas relacionados con los locales no significa que considere a Arusha una “oficina exterior”. El Mecanismo funciona como una institución con dos subdivisiones.

En la ejecución del proyecto de base de datos judiciales unificada se ha avanzado con cautela para proteger información confidencial y recabar una participación cada vez mayor de los interesados. A medida que se llevaba a cabo el proyecto surgieron problemas técnicos por parte del proveedor seleccionado para cumplir los requisitos funcionales y la integración del sistema. En esta etapa de ejecución del proyecto, y para complementar las observaciones internas que se han recibido hasta ahora, el Mecanismo acogerá complacido la aportación adicional que podría significar una evaluación independiente del proyecto, como ha recomendado la Oficina, con sujeción a la disponibilidad de fondos. Se prevé que una evaluación técnica externa ayudaría al Mecanismo a analizar más a fondo los puntos fuertes y débiles del proyecto y determinar las etapas siguientes, incluida la viabilidad continua del proyecto. Hay que señalar que, mientras se revisa el proyecto, se sigue funcionando

sin tropiezos, con el apoyo de sistemas heredados de los dos Tribunales Internacionales.

Resultados de la evaluación, parte C

Es motivo de satisfacción para el Mecanismo haber cumplido o superado el objetivo fijado por el Secretario General de 2013 en cuanto a la paridad de género y haber estado a la vanguardia de las consideraciones de género en los planos institucional, estratégico y operacional, como reconoce la Oficina. El Mecanismo sigue empeñado en colmar las lagunas que subsistan entre los géneros.

El Mecanismo, al desempeñar su mandato con respecto a la protección de los testigos, ha partido de la base del enfoque precursor centrado en los testigos que habían adoptado sus predecesores. Se ha asegurado de que cada testigo, mujer u hombre, cuente con protección y apoyo de conformidad con sus necesidades que incluyen, entre otras, consideraciones de género. El Mecanismo, que se encuentra en el proceso de actualizar su marco de gestión de los testigos, acoge con satisfacción la recomendación de la Oficina de reflejar expresamente en él prácticas sensibles al género y apropiadas para las cuestiones de género.

Resultados de la evaluación, parte D

Por último, el Mecanismo expresa su reconocimiento por la continua cooperación que ha recibido de Estados Miembros en la ejecución de las penas dictadas por el Tribunal Penal Internacional para Rwanda, el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia o por él mismo en plena conformidad con las normas internacionales. Junto con autoridades nacionales, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, otros asociados y los órganos de inspección encargados de pasar revista a las condiciones de detención en los Estados en que se ejecutan las penas, el Mecanismo ha aprovechado las mejores prácticas de los dos Tribunales para asegurarse de que las condiciones en que se ejecutan las penas se atengan plenamente a las normas internacionales, incluso en lo que respecta a la atención de salud de los convictos. En ciertos Estados Miembros en que el Mecanismo es responsable por el costo de la atención médica, ha establecido gradualmente un sistema de pago que, desde 2012, ha asegurado la atención médica no interrumpida de los convictos, en un régimen de supervisión y flexibilidad y cumpliendo al mismo tiempo los reglamentos financieros aplicables. Si bien el funcionamiento sin tropiezos del sistema de pago de gastos médicos depende de la cooperación de múltiples asociados a diversos niveles y algunos factores están fuera del control del Mecanismo, este está empeñado en lograr mayor eficiencia en la tramitación de las facturas médicas.
