

Comité del Programa y Presupuesto

Vigesimooctava sesión Ginebra, 10 a 14 de septiembre de 2018

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL MANDATO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI Y DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA

Documento preparado por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI

1. En su 48ª sesión celebrada en marzo de 2018, y de conformidad con su mandato, la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI examinó su mandato y propuso una serie de modificaciones que fueron objeto de consulta con los Estados miembros y la Secretaría.
2. Posteriormente, la CCIS recibió comentarios de un grupo regional, dos Estados miembros y del director de la División de Supervisión Interna (DSI). En su 49ª reunión, la CCIS examinó y analizó debidamente esas observaciones. Tras debatir con el Consejero Jurídico y realizar un nuevo examen, la Comisión llegó a un acuerdo sobre las modificaciones propuestas, que figuran en el Anexo I como "Propuestas de modificación de la CCIS".
3. Las modificaciones propuestas en relación con el mandato tienen por finalidad:
 - describir de manera más clara y coherente la función y las responsabilidades de la CCIS conforme a los ámbitos de responsabilidad que se suelen asignar a los comités y comisiones de supervisión;
 - armonizar el mandato con la Carta de Supervisión Interna, modificada por última vez en 2016;
 - aclarar las responsabilidades de la CCIS con respecto a la función de ética profesional.

4. Dado que el mandato de la CCIS y la Carta de Supervisión Interna son documentos interrelacionados, varias de las modificaciones propuestas afectan a la Carta de Supervisión Interna. Por consiguiente, la CCIS recomienda que se revisen y modifiquen ambos documentos al mismo tiempo para garantizar que estén en total sintonía.
5. Las modificaciones propuestas de la Carta de Supervisión Interna, preparadas en consulta con el director de la DSI, tienen por objeto:
 - reflejar los cambios introducidos recientemente en las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna;
 - reflejar las modificaciones introducidas en el Estatuto del Personal de la OMPI, aprobadas por la Asamblea General de la OMPI en su 57º período de sesiones;
 - aclarar determinadas disposiciones que han sido objeto de interpretaciones divergentes;
 - armonizar la Carta con el mandato de la CCIS.
6. La CCIS somete sus propuestas a examen del Comité del Programa y Presupuesto y a la aprobación de la Asamblea General de la OMPI.
7. Se adjuntan al presente documento, como Anexos I y II, respectivamente, las propuestas de la CCIS de modificación del mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI y de la Carta de Supervisión Interna. Para facilitar el examen, los Anexos III y IV contienen cuadros en los que se indican, mediante la función de control de cambios, las modificaciones propuestas.
8. Se propone el siguiente párrafo de decisión.

9. El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) recomendó a la Asamblea General de la OMPI que apruebe las modificaciones propuestas del mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI y de la Carta de Supervisión Interna que figuran en los Anexos I y II del documento WO/PBC/28/3.

[Sigue el Anexo I]

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL MANDATO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI

preparadas por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI

23 de julio de 2018

A. PREÁMBULO

1. En septiembre de 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó el establecimiento de una Comisión de Auditoría en la OMPI. En septiembre de 2010, la Asamblea General de la OMPI aprobó la introducción de una modificación en el nombre de la Comisión de Auditoría por el de Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) y modificó su composición y el procedimiento de rotación de sus miembros.

B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

2. La CCIS es un órgano subsidiario de la Asamblea General de la OMPI y del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). Actúa en calidad de órgano experto independiente y presta asistencia a la Asamblea General de la OMPI y al PBC en el desempeño de sus funciones de supervisión.

3. Incumben a la CCIS las siguientes responsabilidades:

a) En materia de presentación de informes financieros:

- i) asesorar a la OMPI sobre las repercusiones que tengan las cuestiones y las tendencias observadas en los estados financieros y en el informe sobre el rendimiento de la OMPI;
- ii) examinar con la Dirección la posibilidad de introducir cambios en las políticas y normas contables.

b) En materia de gestión de riesgos y controles internos:

- i) examinar la calidad y eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y prestar asesoramiento a ese respecto;
- ii) examinar la idoneidad y eficacia del marco de control interno y prestar asesoramiento a ese respecto;
- iii) examinar las propuestas de modificación del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera y prestar asesoramiento a ese respecto.

c) En materia de auditoría externa:

- i) estudiar el proceso de selección del auditor externo y prestar asesoramiento a ese respecto;
- ii) examinar de forma periódica el mandato que rige la auditoría externa y, si procede, formular recomendaciones y someterlas a examen del Comité del Programa y Presupuesto;
- iii) analizar con el auditor externo la estrategia general de auditoría, los riesgos importantes y los planes de trabajo propuestos;
- iv) establecer un mecanismo de examen con el auditor externo de las conclusiones y recomendaciones significativas en materia de auditoría;

- v) examinar el informe del auditor externo y formular comentarios a ese respecto a fin de que sean examinados por el Comité del Programa y Presupuesto;
 - vi) analizar las medidas adoptadas por la Dirección en respuesta a las conclusiones y recomendaciones en materia de auditoría externa.
- d) En materia de supervisión interna:
- i) examinar, en la última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la División de Supervisión Interna (DSI) y prestar asesoramiento a ese respecto, velando por la debida coordinación con el plan de trabajo en materia de auditoría externa;
 - ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la DSI y los resultados de las evaluaciones internas y externas y asesorar sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de supervisión interna y sobre su independencia organizativa;
 - iii) asesorar al director de la DSI en casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés;
 - iv) examinar las políticas y manuales de supervisión interna propuestos y prestar asesoramiento a ese respecto;
 - v) examinar la aplicación de las recomendaciones de supervisión interna y prestar asesoramiento a ese respecto;
 - vi) en consulta con el director de la DSI, examinar periódicamente la Carta de Supervisión Interna de la OMPI y, si procede, recomendar modificaciones a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto;
 - vii) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del director de la DSI, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas;
 - viii) brindar información al director general sobre la actuación profesional del director de la DSI;
 - ix) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director general por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafos 24, 41 y 42);
 - x) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director de la DSI por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafo 22). No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI o los anteriores titulares del puesto sin el acuerdo de la CCIS.
 - xi) examinar denuncias de presuntas faltas de conducta contra el personal de la DSI o ex funcionarios de la DSI y asesorar al director de la DSI sobre la forma de proceder a ese respecto.
- e) En materia de ética profesional:
- i) examinar, en su última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento a ese respecto;
 - ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de ética profesional;
 - iii) asesorar al oficial jefe de ética profesional en los casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés;

- iv) examinar las políticas propuestas en materia de ética profesional y prestar asesoramiento a ese respecto;
 - v) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del oficial jefe de ética profesional, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas;
 - vi) brindar información al director general sobre la actuación profesional del oficial jefe de ética profesional.
- f) Otras cuestiones:
- i) a petición de la Asamblea General de la OMPI o del Comité del Programa y Presupuesto, examinar propuestas de políticas y prestar asesoramiento sobre esas políticas y sobre actividades o proyectos concretos;
 - ii) hacer recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto sobre cuestiones que emanen de su mandato, siempre que lo considere apropiado.

C. COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES

4. La CCIS estará compuesta por siete miembros procedentes de cada uno de los siete grupos regionales de los Estados miembros de la OMPI. Los siete miembros serán designados por el Comité del Programa y Presupuesto mediante un proceso de selección realizado por un Comité de Selección establecido a tal efecto por la Comisión, que contará con la asistencia de la actual CCIS.
5. El mecanismo de rotación de los miembros de la CCIS será el siguiente:
 - i) todos los miembros de la CCIS tendrán un mandato de tres años, renovable una vez. Ningún miembro de la CCIS desempeñará sus funciones durante más de seis años en total;
 - ii) se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS por un candidato del mismo grupo regional al que el miembro pertenezca. Si el miembro que deja su cargo pertenece a un grupo regional que ya cuenta con otro representante, será sustituido por un miembro procedente del grupo regional o los grupos regionales que no estén representados en la Comisión. Sin embargo, en caso de que no exista ningún candidato del grupo regional en cuestión que satisfaga los criterios establecidos por el Comité de Selección de conformidad con la decisión de la Asamblea General (según consta en el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14) que figuran en los párrafos 14, 15, 21, 22 y 26 del documento WO/GA/39/13, el cargo será ocupado por el candidato que haya obtenido la mejor puntuación independientemente de su representación regional;
 - iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;
 - iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, podrá utilizarse la lista/el directorio de expertos preparado durante el proceso de selección.
6. Al recomendar los candidatos que han de ser designados por el Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección velará por que los candidatos cuenten con antecedentes profesionales y experiencia, por ejemplo, en auditoría, evaluación, contabilidad, gestión de riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y en otros asuntos administrativos y

financieros. La idoneidad, así como la distribución geográfica y la rotación serán los principios rectores del proceso de selección. Al formular su recomendación final al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección procurará garantizar el espíritu de colegialidad, la combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados y el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición global de la Comisión. Se deberá prestar la debida atención a la disponibilidad, el compromiso, la profesionalidad, la integridad y la independencia de los candidatos. Los candidatos deben dominar el inglés; se valorará el conocimiento práctico de otros idiomas oficiales de la OMPI. Al formular sus recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección proporcionará una descripción del historial profesional de todas las personas designadas para formar parte de la CCIS.

7. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes:
 - a) conocimientos técnicos o especializados sobre cuestiones de relevancia para la Organización;
 - b) experiencia en la gestión de organizaciones de tamaño y complejidad semejantes;
 - c) entendimiento de los diferentes ámbitos en los que se inscribe el funcionamiento de la Organización, incluyendo sus objetivos, cultura y estructura;
 - d) un conocimiento detallado del marco de gobernanza y de las estructuras de rendición de cuentas de la Organización;
 - e) experiencia en la supervisión o la gestión a nivel superior en el sistema de las Naciones Unidas;
 - f) experiencia en el ámbito internacional o intergubernamental.
8. Los nuevos miembros deberán conocer o llegar a conocer, mediante un programa de iniciación organizado por la Secretaría de la OMPI contando con el consejo y la participación de los Estados miembros, los objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige.
9. Los miembros actuarán a título personal; no podrán delegar sus funciones ni estar representados por terceros en las reuniones de la Comisión. En el cumplimiento de sus deberes, los miembros no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de terceros.
10. Los miembros de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses.
11. Los miembros de la CCIS y sus familiares directos no podrán ejercer ningún cargo en la OMPI, directa o indirectamente, durante el período que abarque su mandato y hasta cinco años después de que finalice dicho mandato.

D. PRESIDENCIA

12. Una vez por año, los miembros de la CCIS elegirán a un presidente y a un vicepresidente. En caso de que la presidencia quede vacante durante el mandato, el vicepresidente asumirá el cargo de presidente hasta el término del mandato de su predecesor y los miembros elegirán un vicepresidente. En caso de ausencia tanto del presidente como del vicepresidente, los demás miembros nombrarán a un presidente interino de entre los miembros a fin de que dirija los trabajos de la reunión o de toda la sesión.

E. REEMBOLSO DE COSTOS

13. No se remunerará a los miembros por las actividades que emprendan a título de miembros de la Comisión. No obstante, la OMPI reembolsará a los miembros de la

Comisión, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, los gastos de viaje y viáticos en que hayan incurrido para participar en las sesiones de la Comisión y otras reuniones oficiales.

F. INDEMNIZACIÓN DE LOS MIEMBROS

14. Se indemnizará a los miembros de la Comisión en relación con toda medida que se emprenda en contra suya por actividades realizadas al ejercer las responsabilidades que les incumben como miembros de la Comisión, a condición de que dichas actividades se hayan llevado a cabo de buena fe y con la debida diligencia.

G. REUNIONES Y QUÓRUM

15. La CCIS se reunirá una vez por trimestre de manera oficial en la sede de la OMPI. Si las circunstancias lo exigen, la Comisión podrá tomar la decisión de examinar las cuestiones de que se trate mediante consultas virtuales cuyas conclusiones se equipararán a las conclusiones a las que llega durante sus sesiones periódicas.

16. Para alcanzar el quórum, será necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros en las reuniones de la CCIS.

17. La CCIS podrá invitar a funcionarios de la Secretaría de la OMPI o a otros a estar presentes en sus sesiones.

18. Una vez por año como mínimo, la CCIS mantendrá reuniones privadas, por separado, con el director general, con el director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, con el contralor, con el director de la División de Supervisión Interna, con el oficial jefe de ética profesional, con el mediador y con el auditor externo.

H. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EXAMEN

19. La CCIS mantendrá informados periódicamente a los Estados miembros acerca de su labor. En particular, después de cada una de sus sesiones oficiales, organizará una reunión de información con representantes de los Estados miembros de la OMPI y presentará un informe al Comité del Programa y Presupuesto.

20. La CCIS presentará un informe anual al Comité del Programa y Presupuesto y a la Asamblea General de la OMPI en el que se resumirán sus actividades, evaluaciones y conclusiones. El informe anual incluirá también las observaciones de la CCIS sobre el informe del auditor externo a fin de que sean estudiadas por el Comité del Programa y Presupuesto. Con ese fin, la CCIS deberá recibir un ejemplar firmado del informe del auditor externo con una antelación mínima de cuatro semanas respecto de la sesión del Comité del Programa y Presupuesto.

21. El presidente u otros miembros designados por este asistirán de oficio a los períodos de sesiones de la Asamblea General y las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto. Por invitación de otros comités de la OMPI, el presidente u otros miembros designados por este podrán asistir a las sesiones de esos comités.

I. AUTOEVALUACIÓN

22. Cada dos años como mínimo, la CCIS llevará a cabo una autoevaluación respecto de su finalidad y mandato a los fines de garantizar que ejerce sus funciones de forma eficaz.

J. SECRETARÍA DE LA DE LA COMISIÓN

23. La Secretaría de la OMPI, en consulta con la CCIS, designará un secretario de la CCIS a los fines de que preste asistencia logística y técnica a la Comisión. Además, si es necesario, la CCIS podrá contratar consultores externos para prestar apoyo.

24. Entre las tareas que abarcará dicha asistencia estará la preparación de las sesiones de la Comisión y la asistencia a las mismas, así como la contribución a la elaboración de los proyectos de informe o de la correspondencia. También podrá incluir la elaboración de documentos de posición y de referencia para preparar las sesiones de la Comisión, si así lo solicita esta última.

25. La evaluación de la actuación profesional del secretario de la CCIS se llevará a cabo en colaboración y previa consulta con el presidente de la Comisión.

K. PRESUPUESTO

26. En su presupuesto bienal, la OMPI incluirá una consignación presupuestaria para la CCIS que contemple los costos relativos a las actividades previstas en el mandato de la Comisión, en particular, la celebración de cuatro sesiones oficiales de cuatro a cinco días de duración, en principio, la asistencia de los miembros de la CCIS a las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto y a las de la Asamblea General y otras reuniones según sea conveniente, el apoyo del secretario de la CCIS y, según sea conveniente, consultoría externa.

L. REQUISITOS DE INFORMACIÓN

27. Con bastante antelación a cada sesión, la Secretaría de la OMPI proporcionará a la CCIS documentos e información relativos a su orden del día, y cualquier otra información pertinente. La Comisión podrá dirigirse sin restricciones a todo el personal y consultores de la Organización, y gozar de acceso a todos los archivos.

M. MODIFICACIÓN DEL MANDATO

28. La Asamblea General de la OMPI ha aprobado revisiones anteriores del presente mandato, a saber, en septiembre de 2007, en septiembre de 2010, en septiembre de 2011, en octubre de 2012 y en octubre de 2015. La última revisión ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2018 (documento WO/PBC/28/3).

29. Los Estados miembros examinarán, al menos cada tres años, la función y las responsabilidades, el funcionamiento y la composición de la CCIS. Para facilitar ese examen, la CCIS examinará periódicamente su mandato y propondrá modificaciones cuando proceda a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto. Sin perjuicio de ese examen periódico, los Estados miembros podrán pedir que dicho examen sea incluido en el orden del día de cualquier sesión del Comité del Programa y Presupuesto.

[Sigue el Anexo II]

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN
DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI

Preparadas por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión

23 de julio de 2018

A. INTRODUCCIÓN

1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia a la Dirección en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.
2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.

B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA

3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. La finalidad de la auditoría interna es mejorar y proteger los valores de la Organización ofreciendo garantías, asesoramiento e información objetivos en los que se tengan en cuenta los riesgos.
4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.
5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos así como la eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los mismos. La evaluación debería impulsar el aprendizaje y la rendición de cuentas y proporcionar información fiable y bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones y las recomendaciones obtenidas.
6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).
7. Una investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades, o

toda información relativa a faltas de conducta u otras irregularidades, relativas al personal de la OMPI, y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables. En las investigaciones también es posible examinar presuntas irregularidades cometidas por otras personas, partes o entidades, y que se consideren perjudiciales para la OMPI.

8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI.

C. MANDATO

9. La función de supervisión interna proporciona a la Dirección de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son:

- a) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos;
- b) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y
- c) velar por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas.

D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD

10. El director de la DSI depende administrativamente del director general pero no participa en la gestión operativa de la Organización. Además, en la ejecución de sus funciones y actividades es independiente con respecto a la Dirección y en el ejercicio de sus funciones recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto.

11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI.

12. El director de la DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de supervisión de forma profesional, imparcial y objetiva y con arreglo a las prácticas óptimas así como a las normas generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como se precisa en la sección B.

13. En el marco de sus funciones, el director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de colaborar con toda investigación debidamente autorizada.

14. Podrá además dirigirse a los presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.

15. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de denunciar toda presunta irregularidad en la OMPI. El director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de denuncias ante presuntas faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. Las denuncias presentadas ante el director de la DSI serán tratadas de forma confidencial y podrán realizarse de forma anónima.

16. No obstante lo anterior, el mandato del director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del funcionario y cuestiones y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.

17. El director general velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el director de la DSI y a que se le facilite información sin temor a represalias. Todos los funcionarios de la OMPI tomarán las medidas adecuadas para velar por que se mantenga la confidencialidad de esas comunicaciones. Ello no irá en perjuicio de las medidas que puedan adoptarse en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con denuncias que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.

18. El director de la DSI velará por preservar el carácter confidencial de toda información recabada o recibida en el curso de una auditoría interna, evaluación o investigación y la protegerá contra la divulgación no autorizada, y utilizará dicha información únicamente en la medida en que lo juzgue necesario para la ejecución de sus funciones.

19. El director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (auditor externo, oficial de Riesgos, oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el oficial jefe de ética profesional y con el mediador.

E. CONFLICTOS DE INTERÉS

20. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el director de la DSI y el personal de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS.

21. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el director de la División solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.

22. Las denuncias de falta de conducta contra el director de la DSI deberán dirigirse al director general, quien, lo antes posible, pero en el plazo de un mes a más tardar, informará al presidente del Comité de Coordinación y solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS llevará a cabo una evaluación preliminar o dispondrá lo necesario para que se lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los

resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación al director general y al presidente del Comité de Coordinación, sobre si procede cerrar el caso o remitir la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación idónea. No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI o los anteriores titulares sin el acuerdo de la CCIS.

23. Las denuncias de faltas de conducta contra el personal de la OMPI en las categorías de director general adjunto y subdirector general deberán dirigirse al director de la DSI, quien informará al director general y al presidente del Comité de Coordinación lo antes posible, pero en el plazo de un mes a más tardar.

24. Las denuncias de falta de conducta contra el director general deberán dirigirse al director de la DSI quien informará inmediatamente a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS dará asesoramiento al director de la DSI acerca de si procede llevar a cabo una evaluación preliminar o disponer lo necesario para que una entidad de investigación independiente y externa lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación acerca de si procede solicitar al director de la DSI que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación idónea. En la eventualidad de que los presidentes no lograsen llegar a un acuerdo o propusieran apartarse de la recomendación formulada por la CCIS, intervendrán en la toma de la decisión los vicepresidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación.

25. Cuando sea necesario el asesoramiento de la CCIS, ese asesoramiento se dará en el plazo de un mes, a menos que debido a la complejidad del asunto sea necesario un plazo más largo.

F. TAREAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO

26. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al director general para con los Estados miembros.

27. En el marco de su mandato, el director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones, entre otras, auditorías de resultados, financieras y de cumplimiento o conformidad.

28. En el marco de su mandato, el director de la DSI:

- a) establecerá planes de trabajo de supervisión interna de largo y de corto plazo en coordinación con el auditor externo. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba de la Dirección, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto.
- b) Previo examen por la CCIS y en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es:

auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad.

c) Previo examen por la CCIS, presentará un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes.

d) Establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. Además, el director de la DSI informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, a la CCIS y al director general sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación.

e) Establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el auditor externo y seguirá de cerca la aplicación de sus recomendaciones.

f) Pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables. Las evaluaciones externas e independientes deben realizarse una vez cada cinco años como mínimo.

g) Establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna o servicios similares de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales pertinentes.

29. En particular, el director de la DSI evaluará:

a) la fiabilidad, la efectividad y la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI;

b) las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados que obtiene la OMPI estén en concordancia con los objetivos establecidos;

c) la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida;

d) los sistemas encaminados a velar por el cumplimiento de las reglamentaciones, políticas y procedimientos de la OMPI;

e) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y los esfuerzos invertidos en preservarlos;

f) las situaciones de riesgo para la OMPI y la asistencia en la mejora de la gestión de riesgos.

30. El director de la DSI podrá prestar servicios de consultoría y asesoramiento, cuya naturaleza y alcance serán acordados con la Dirección y con la finalidad de mejorar los procedimientos de la OMPI en materia de gobernanza, gestión de riesgos y control, sin que la DSI asuma responsabilidad directiva alguna.

31. El director de la DSI emprenderá además investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades. El director de la DSI podrá tomar la decisión de iniciar anticipadamente investigaciones sobre la base de riesgos observados.

G. PRESENTACIÓN DE INFORMES

32. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.

33. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes, directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo razonable que se establecerá en el proyecto de informe.

34. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del director de la DSI y de los directores de programa pertinentes.

35. El director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al director general, con copias a la CCIS y al auditor externo. Previa petición, al auditor externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación.

36. El director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación, así como los informes sobre las consecuencias para la Dirección que resulten de investigaciones, en el sitio web de la OMPI en un plazo de un mes tras su presentación. Si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el director de la DSI podrá, a su discreción, denegar el acceso a todo el contenido de los informes u ocultar parte de su contenido. Sin embargo, los Estados miembros podrán solicitar que se les permita acceder a los informes a los que el acceso haya sido previamente denegado o a la versión original de los informes expurgados; ese acceso se concederá con sujeción a condiciones de confidencialidad en las oficinas de la DSI.

37. Salvo disposición en contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de investigación al director general con copia al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos; el auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación previa petición.

38. El director de la DSI presentará los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de director general adjunto y subdirector general al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, a la CCIS y el auditor externo. El director general, informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican. Sin embargo, en la eventualidad de rescisión del nombramiento, será necesario consultar previamente al Comité de Coordinación. En los casos en que las denuncias queden fundamentadas, se dará acceso a los Estados miembros, previa petición y con carácter confidencial, a los informes.

39. Los informes finales de investigación relativos al director de la DSI serán remitidos al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de

Coordinación, la CCIS y el auditor externo. El director general informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican.

40. Los informes finales de investigación relativos al director general serán remitidos a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, con copia a la CCIS, el auditor externo y el director de la DSI.

41. Si la investigación mencionada en el párrafo 40 no confirma lo aducido en la denuncia presentada, los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, tras consultar con la CCIS, solicitarán al director de la DSI que cierre el caso. Si el director general así lo solicita, el presidente de la Asamblea General informará a los Estados miembros acerca de la resolución del caso.

42. Si la investigación mencionada en el párrafo 40 confirma en su totalidad o en parte lo aducido en la denuncia de falta de conducta, la CCIS informará lo antes posible a los Estados miembros, por conducto de los coordinadores de los grupos regionales, de que existen constataciones, conclusiones o recomendaciones en ese sentido. Los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación:

- a) proporcionarán a los Estados miembros un resumen expurgado de las constataciones, conclusiones y recomendaciones, preparado de preferencia por la entidad de investigación;
- b) proporcionarán, previa petición de un Estado miembro, a ese Estado miembro la versión completa del informe final de investigación, expurgado, de preferencia por la entidad de investigación;
- c) autorizarán el acceso de los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, al informe final de investigación no expurgado y al mandato;
- d) presentarán al Comité de Coordinación, teniendo en cuenta el asesoramiento dado por escrito por la CCIS, una recomendación en la que figure una justificación detallada para cerrar el caso o iniciar un procedimiento disciplinario; y
- e) convocarán al Comité de Coordinación en un plazo de dos meses a partir de la recomendación, para decidir si se cierra el caso o se lleva a cabo un procedimiento disciplinario.

43. Son confidenciales los informes finales de investigación, así como sus proyectos, material de investigación, constataciones, conclusiones y recomendaciones, salvo que su divulgación sea autorizada por el director de la DSI o por el director general.

44. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales o de poca relevancia, acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el director de la DSI podrá enviar comunicaciones a cualquier administrador de la OMPI.

45. Incumbe al director general velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar la Dirección en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe.

46. El director de la DSI presentará un informe anual al director general, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el auditor externo.

47. El director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al director general y a la CCIS un borrador del informe anual para que

formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los objetivos de tales actividades, el calendario de trabajo ejecutado y los avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna. Si lo considera adecuado, el director general podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte.

48. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente:

- a) La descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen.
- b) La descripción, así como las repercusiones financieras, de haberlas, de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados, por ejemplo, si se aplicaron medidas disciplinarias, si se remitió el asunto a las autoridades nacionales encargadas de velar por la observancia de la ley, u otro tipo de medida.
- c) La descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el director de la DSI durante el ejercicio en examen.
- d) La descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el director general, junto con sus explicaciones.
- e) La enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido.
- f) Información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización.
- g) Una reseña de los casos en los que al director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI.
- h) Un resumen del informe presentado por el director de la DSI al director general sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa.
- i) La confirmación de la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, así como información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.

H. RECURSOS

49. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el director general tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS.

50. El director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta.

**I. NOMBRAMIENTO, EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL Y
DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI**

51. La persona que ocupe el puesto de director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del director de la DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que dirigirá el director general, en consulta con la CCIS.

52. El director de la DSI será nombrado por el director general, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ser empleado posteriormente por la OMPI. En la medida de lo posible, se tomarán las disposiciones necesarias para que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo.

53. El director general podrá destituir al director de la DSI solo por motivos específicos y documentados, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación.

54. La evaluación de la actuación profesional del director de la DSI correrá a cargo del director general, tras haber recibido información de la CCIS y previa consulta con dicho órgano.

J. CLÁUSULA DE REVISIÓN

55. La Carta será revisada por el director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes si fuera necesario. Toda modificación de la Carta presentada por la Secretaría se someterá al examen de la CCIS y del director general y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación.

[Sigue el Anexo III]

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL MANDATO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas ("control de cambios") | Modificaciones propuestas ("versión en limpio") | Motivación de las modificaciones propuestas |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1. | A. PREÁMBULO | A. PREÁMBULO | A. PREÁMBULO | |
| 2. | 1. En septiembre de 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó el establecimiento de una Comisión de Auditoría en la OMPI. En septiembre de 2010, la Asamblea General de la OMPI aprobó la introducción de una modificación en el nombre de la Comisión de Auditoría por el de Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) y modificó su composición y el procedimiento de rotación de sus miembros. | 1. En septiembre de 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó el establecimiento de una Comisión de Auditoría en la OMPI. En septiembre de 2010, la Asamblea General de la OMPI aprobó la introducción de una modificación en el nombre de la Comisión de Auditoría por el de Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) y modificó su composición y el procedimiento de rotación de sus miembros. | 1. En septiembre de 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó el establecimiento de una Comisión de Auditoría en la OMPI. En septiembre de 2010, la Asamblea General de la OMPI aprobó la introducción de una modificación en el nombre de la Comisión de Auditoría por el de Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) y modificó su composición y el procedimiento de rotación de sus miembros. | |

| | <i>Mandato actual</i> | <i>Modificaciones propuestas ("control de cambios")</i> | <i>Modificaciones propuestas ("versión en limpio")</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|----|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES | B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES | B. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES | <p>Se ha reestructurado y reformulado toda la Sección B a fin de precisar con mayor claridad y coherencia las responsabilidades de la CCIS y agruparlas en función de las esferas de responsabilidad que suelen asignarse a una entidad de supervisión (a saber, la presentación de informes financieros, la gestión de riesgos y los controles internos, la auditoría externa y la supervisión interna). En las modificaciones propuestas se tiene en cuenta el mandato de los comités o comisiones de supervisión de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como las responsabilidades que incumben específicamente a la OMPI, y se procura evitar redundancias.</p> |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 4. | 2. La CCIS, órgano subsidiario de la Asamblea General y del Comité del Programa y Presupuesto, es un órgano independiente, consultivo y de supervisión externa establecido para proporcionar garantías a los Estados miembros de que tanto los controles internos como la supervisión interna y externa de la OMPI son adecuados y eficaces. La CCIS tiene por fin prestar asistencia a los Estados miembros en su función de supervisión y el ejercicio de sus responsabilidades de gobierno con respecto a las distintas operaciones de la OMPI. La Comisión tiene el mandato siguiente: | 2. La CCIS es un órgano subsidiario de la Asamblea General y del Comité del Programa y Presupuesto, (PBC). Actúa en calidad de es un órgano consultivo y de supervisión externa establecido para proporcionar garantías a los Estados miembros de que tanto los controles internos como la supervisión interna y externa de la OMPI son adecuados y eficaces. La CCIS tiene por fin prestar asistencia a la Asamblea General y al PBC los Estados miembros en su función de supervisión y el ejercicio de sus responsabilidades de supervisión gobierno con respecto a las distintas operaciones de la OMPI. La Comisión tiene el mandato siguiente: | 2. La CCIS es un órgano subsidiario de la Asamblea General de la OMPI y del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). Actúa en calidad de órgano experto independiente y presta asistencia a la Asamblea General de la OMPI y al PBC en el ejercicio de sus responsabilidades de supervisión. | |
| 5. | a) Promover el control interno mediante las siguientes acciones: | | | |
| 6. | i) evaluar sistemáticamente las medidas que adopte la Administración encaminadas a mantener y hacer funcionar unos mecanismos adecuados y eficaces de control interno; | | | Los controles internos se contemplan detalladamente en 3.b). |
| 7. | ii) contribuir, gracias a su función de escrutinio, al mantenimiento de las mejores normas posibles de gestión financiera y al tratamiento de irregularidades; | | | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 8. | iii) examinar la eficacia del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera; | | | Véase 3.b)iv). |
| 9. | iv) examinar el enfoque de la administración en materia de riesgos y su evaluación; | | | La gestión de riesgos se contempla detalladamente en 3.b). |
| 10. | v) examinar las políticas de prevención del fraude y la corrupción y la función de ética profesional, incluidos el código de ética, divulgación financiera y protección de los denunciantes de irregularidades, y prestar asesoramiento al respecto. | | | La ética profesional se contempla detalladamente en 3.e). |
| 11. | b) Ofrecer garantías a la Asamblea General mediante las siguientes acciones: | | | |
| 12. | i) examinar y supervisar la eficacia y la independencia operativa de las funciones de la OMPI de auditoría interna, evaluación e investigación; | | | La supervisión interna se contempla detalladamente en 3.d). |
| 13. | ii) examinar los planes de actividades propuestos de la División de Supervisión Interna y de la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento al respecto; | | | Véanse 3.d).i) y 3.e).i) |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 14. | iii) intercambiar información y opiniones con el auditor externo, entre otras cuestiones, acerca de sus planes de auditoría; | | | La auditoría externa se contempla detalladamente en 3.c). |
| 15. | iv) promover una coordinación eficaz entre la función de auditoría interna y de auditoría externa y examinar la cobertura que ofrecen en su conjunto las distintas funciones de la OMPI, entre otras, la División de Supervisión Interna, la Oficina del Mediador, la Oficina de Ética Profesional y la Oficina del Contralor; | | | Véase 3.d)i). |
| 16. | v) confirmar que se han ejercido funciones de supervisión para proporcionar garantías razonables a la Asamblea General; | | | |
| 17. | vi) contribuir a evaluar la actuación profesional del director de la División de Supervisión Interna, según dispone el párrafo 45 de la Carta de Supervisión Interna, y del oficial jefe de Ética Profesional; | | | Véanse 3.d)ix) y 3.e)vi). |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 18. | vii) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del director de la División de Supervisión Interna, según dispone el párrafo 44 de la Carta de Supervisión Interna, y del oficial jefe de Ética Profesional. | | | Véanse 3.d)viii) y 3.e)v). |
| 19. | c) Supervisar el cumplimiento de las recomendaciones en materia de supervisión interna y externa mediante las siguientes acciones: | | | Véanse 3.c)vi) y 3.d)vi). |
| 20. | i) verificar que la Administración reaccione oportuna, eficaz y adecuadamente a las recomendaciones en materia de auditoría, evaluación e investigación; | | | |
| 21. | ii) realizar un seguimiento de la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión | | | |
| 22. | d) Verificar la presentación y el contenido de los estados financieros conforme a lo dispuesto en el Reglamento Financiero. | | | La presentación de informes financieros se contempla detalladamente en 3.a). |
| 23. | e) Supervisar y apoyar las investigaciones que se lleven a cabo: | | | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 24. | i) en caso de menoscabo significativo de la independencia y la objetividad, incluidos los conflictos de interés, la CCIS prestará asesoramiento al director de la División de Supervisión Interna acerca de la forma de proceder; | | | Véase 3.d)iv). |
| 25. | ii) de conformidad con la Carta de Supervisión Interna, la CCIS prestará asesoramiento al director de la DSI sobre la forma de proceder en caso de denuncia contra el director general por una falta de conducta. Si el director de la DSI, por motivos de conflicto de intereses, no pudiese realizar una evaluación ni una investigación, la CCIS examinará la denuncia y prestará asesoramiento al presidente de la Asamblea General, poniendo en copia al presidente del Comité de Coordinación, acerca de la forma de proceder; | | | Véase 3.d)x). |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 26. | <p>iii) en caso de denuncia contra el director de la División de Supervisión Interna por una falta de conducta, la CCIS examinará la denuncia y prestará asesoramiento al director general y/o al presidente del Comité de Coordinación sobre la forma de proceder. No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI sin el acuerdo de la CCIS.</p> | | | Véase 3.d)xi). |
| 27. | <p>f) El Comité del Programa y Presupuesto podrá solicitar periódicamente a la CCIS que examine o supervise determinados proyectos y actividades.</p> | | | Véase 3.f)i). |
| 28. | <p>g) La CCIS hará recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto sobre cuestiones que emanen de su mandato, siempre que lo considere apropiado y:</p> | | | Véase 3.f)ii). |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 29. | i) examinará periódicamente el contenido del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, incluidos los Anexos “Carta de Supervisión Interna de la OMPI” (Anexo I), “Mandato de la Auditoría Externa” (Anexo II) y “Mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión” (Anexo III), a los fines del cumplimiento de las normas generalmente aceptadas y de las mejores prácticas, y formulará recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto; | | | Véanse 3.b)iv), 3.c)ii), 3.d)vii) y 30. |
| 30. | ii) examinará el programa de aseguramiento y mejora de la calidad que forma parte de la función de supervisión interna y los resultados de sus autoevaluaciones y exámenes externos independientes de conformidad con la Carta de Supervisión Interna. | | | Véase 3.d)ii). |
| 31. | | 3. Incumben a la CCIS las siguientes responsabilidades: | 3. Incumben a la CCIS las siguientes responsabilidades: | |
| 32. | | a) En materia de presentación de informes financieros: | a) En materia de presentación de informes financieros: | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33. | | i) asesorar a la OMPI sobre las repercusiones que tengan las cuestiones y las tendencias observadas en los estados financieros y en el informe sobre el rendimiento de la OMPI; | i) asesorar a la OMPI sobre las repercusiones que tengan las cuestiones y las tendencias observadas en los estados financieros y en el informe sobre el rendimiento de la OMPI; | Revisión del antiguo párrafo 2.d) para dejar también constancia del nuevo informe sobre el rendimiento de la OMPI. El texto se asemeja al del mandato Comité Asesor de Auditoría Independiente (CAI) de las Naciones Unidas. |
| 34. | | ii) examinar con la Dirección la posibilidad de introducir cambios en las políticas y normas contables. | ii) examinar con la Dirección la posibilidad de introducir cambios en las políticas y normas contables. | |
| 35. | | b) En materia de gestión de riesgos y controles internos.: | b) En materia de gestión de riesgos y controles internos: | |
| 36. | | i) examinar la calidad y eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y prestar asesoramiento a ese respecto; | i) examinar la calidad y eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y prestar asesoramiento a ese respecto; | |
| 37. | | ii) examinar la idoneidad y eficacia del marco de control interno y prestar asesoramiento a ese respecto; | ii) examinar la idoneidad y eficacia del marco de control interno y prestar asesoramiento a ese respecto; | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 38. | | iii) examinar las propuestas de modificación del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera y prestar asesoramiento a ese respecto. | iii) examinar las propuestas de modificación del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera y prestar asesoramiento a ese respecto. | |
| 39. | | c) En materia de auditoría externa: | c) En materia de auditoría externa: | |
| 40. | | i) estudiar el proceso de selección del auditor externo y prestar asesoramiento a ese respecto; | i) estudiar el proceso de selección del auditor externo y prestar asesoramiento a ese respecto; | Nueva disposición que refleja la práctica que se observaba en el pasado. |
| | | ii) examinar de forma periódica el mandato que rige la auditoría externa y, si procede, formular recomendaciones y someterlas a examen del Comité del Programa y Presupuesto; | ii) examinar de forma periódica el mandato que rige la auditoría externa y, si procede, formular recomendaciones y someterlas a examen del Comité del Programa y Presupuesto; | |
| 41. | | iii) analizar con el auditor externo la estrategia general de auditoría, los riesgos importantes y los planes de trabajo propuestos | iii) analizar con el auditor externo la estrategia general de auditoría, los riesgos importantes y los planes de trabajo propuestos; | |
| 42. | | iv) establecer un mecanismo de examen con el auditor externo de las conclusiones y recomendaciones significativas en materia de auditoría; | iv) establecer un mecanismo de examen con el auditor externo de las conclusiones y recomendaciones significativas en materia de auditoría; | Como lo requiere la Norma Internacional de Auditoría (ISA) 260. |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 43. | | v) examinar el informe del auditor externo y formular comentarios al respecto a los fines de someterlo a examen del Comité del Programa y Presupuesto; | v) examinar el informe del auditor externo y formular comentarios al respecto a los fines de someterlo a examen del Comité del Programa y Presupuesto; | |
| 44. | | vi) analizar las medidas adoptadas por la Dirección en respuesta a las conclusiones y recomendaciones en materia de auditoría externa. | vi) analizar las medidas adoptadas por la Dirección en respuesta a las conclusiones y recomendaciones en materia de auditoría externa. | |
| 45. | | d) En materia de supervisión interna: | d) En materia de supervisión interna: | |
| 46. | | i) examinar, en la última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la División de Supervisión Interna (DSI) y prestar asesoramiento a ese respecto, velando por la debida coordinación con el plan de trabajo en materia de auditoría externa; | i) examinar, en la última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la División de Supervisión Interna (DSI) y prestar asesoramiento a ese respecto, velando por la debida coordinación con el plan de trabajo en materia de auditoría externa; | Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafo 26.a). Dejar también constancia de la propuesta formulada por los Estados Unidos, en el sentido de que se especifique cuándo recibe la CCIS el plan propuesto. |
| 47. | | ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la DSI y los resultados de las evaluaciones internas y externas y asesorar sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de supervisión interna y sobre su independencia organizativa; | ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la DSI y los resultados de las evaluaciones internas y externas y asesorar sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de supervisión interna y sobre su independencia organizativa; | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 48. | | iii) asesorar al director de la DSI en casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés; | iii) asesorar al director de la DSI en casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés; | Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafo 20. |
| 49. | | iii) examinar las políticas y manuales de supervisión interna propuestos y prestar asesoramiento a ese respecto | iv) examinar las políticas y manuales de supervisión interna propuestos y prestar asesoramiento a ese respecto; | Conforme a la práctica establecida. Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafos 28.b) y 28.c). |
| 50. | | v) examinar la aplicación de las recomendaciones de supervisión interna y prestar asesoramiento a ese respecto; | v) examinar la aplicación de las recomendaciones de supervisión interna y prestar asesoramiento a ese respecto; | |
| 51. | | vi) en consulta con el director de la DSI, examinar periódicamente la Carta de Supervisión Interna de la OMPI y, si procede, recomendar modificaciones a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto; | vi) en consulta con el director de la DSI, examinar periódicamente la Carta de Supervisión Interna de la OMPI y, si procede, recomendar modificaciones a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto; | Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafo 55. |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 52. | | <p>vii) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del director de la DSI, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas;</p> | <p>vii) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del director de la DSI, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas;</p> | <p>Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafos 51 y 52.</p> <p>Texto modificado para aclarar la naturaleza de la participación de la CCIS en el proceso de selección.</p> <p>Se refleja la práctica extendida en el sistema de las Naciones Unidas, en el que la mayor parte de las entidades de supervisión intervienen en el nombramiento del director de supervisión interna.</p> |
| 53. | | <p>viii) brindar información al director general sobre la actuación profesional del director de la DSI;</p> | <p>viii) brindar información al director general sobre la actuación profesional del director de la DSI;</p> | <p>Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafo 54.</p> |
| 54. | | <p>ix) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director general por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafos 22, 38 y 39);</p> | <p>ix) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director general por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafos 22, 38 y 39);</p> | <p>Mayor armonización con la Carta de Supervisión Interna.</p> |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 55. | | <p>x) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director de la DSI por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafo 20). No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI o los anteriores titulares del puesto sin el acuerdo de la CCIS.</p> | <p>x) prestar asesoramiento en caso de denuncia contra el director de la DSI por presunta falta de conducta, conforme a lo dispuesto en la Carta de Supervisión Interna (párrafo 20). No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI o los anteriores titulares del puesto sin el acuerdo de la CCIS.</p> | <p>Mayor armonización con la Carta de Supervisión Interna.</p> <p>Se incluye a los anteriores titulares del puesto en las salvaguardias para impedir el inicio de procedimientos de investigación.</p> |
| 56. | | <p>xi) examinar denuncias de presuntas faltas de conducta contra el personal de la DSI o ex funcionarios de la DSI y asesorar al director de la DSI sobre la forma de proceder al respecto.</p> | <p>xi) examinar denuncias de presuntas faltas de conducta contra el personal de la DSI o ex funcionarios de la DSI y asesorar al director de la DSI sobre la forma de proceder al respecto.</p> | <p>Nueva disposición para contemplar esos casos.</p> |
| 57. | | <p>e) En materia de ética profesional:</p> | <p>e) En materia de ética profesional:</p> | <p>Nueva sección en la que se consolidan y aclaran las responsabilidades de la CCIS en materia de ética profesional, que se encuentran diseminadas actualmente. El texto propuesto se basa en gran medida en las responsabilidades de la CCIS en materia de supervisión interna.</p> |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 58. | | i) examinar, en su última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento al respecto; | i) examinar, en su última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento al respecto; | Véase el anterior 2.b)ii). Para reflejar también la propuesta formulada por los Estados Unidos para especificar cuándo recibe la CCIS el plan propuesto. |
| 59. | | ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de ética profesional | ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de ética profesional; | Nueva disposición. |
| 60. | | iii) asesorar al oficial jefe de ética profesional en los casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés; | iii) asesorar al oficial jefe de ética profesional en los casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés; | Nueva disposición. |
| 61. | | iv) examinar las políticas propuestas en materia de ética profesional y prestar asesoramiento a ese respecto; | iv) examinar las políticas propuestas en materia de ética profesional y prestar asesoramiento a ese respecto; | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 62. | | v) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del oficial jefe de ética profesional, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas; | v) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del oficial jefe de ética profesional, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados y ratificar las medidas propuestas; | Véase el anterior 2.b)vii). Texto modificado. Para reflejar también la propuesta formulada por los Estados Unidos a fin de armonizar los requisitos de procedimiento con el procedimiento de nombramiento y destitución del director de la DSI. |
| 63. | | vi) brindar información al director general sobre la actuación profesional del oficial jefe de ética profesional. | vi) brindar información al director general sobre la actuación profesional del oficial jefe de ética profesional. | |
| 64. | | f) Otras cuestiones: | f) Otras cuestiones | |
| 65. | | i) a petición de la Asamblea General de la OMPI o del Comité del Programa y Presupuesto, examinar propuestas de políticas y prestar asesoramiento sobre esas políticas y sobre actividades o proyectos concretos; | i) a petición de la Asamblea General de la OMPI o del Comité del Programa y Presupuesto, examinar propuestas de políticas y prestar asesoramiento sobre esas políticas y sobre actividades o proyectos concretos; | Modificación para contemplar el examen de políticas previa petición del Comité del Programa y Presupuesto. |
| ii) | | ii) hará recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto sobre cuestiones que emanen de su mandato, siempre que lo considere apropiado. | ii) hará recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto sobre cuestiones que emanen de su mandato, siempre que lo considere apropiado. | Cambios de redacción. |

| | <i>Mandato actual</i> | <i>Modificaciones propuestas (“control de cambios”)</i> | <i>Modificaciones propuestas (“versión en limpio”)</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 66. | C. COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES | C. COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES | C. COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES | |
| 67. | 3. La CCIS estará compuesta por siete miembros procedentes de cada una de las siete regiones geográficas de los Estados miembros de la OMPI. Los siete miembros serán designados por el Comité del Programa y Presupuesto mediante un proceso de selección realizado por un Comité de Selección establecido a tal efecto por la Comisión, que contará con la asistencia de la actual CCIS. | 34. La CCIS estará compuesta por siete miembros procedentes de cada una de las los siete regiones grupos geográficas de los Estados miembros de la OMPI. Los siete miembros serán designados por el Comité del Programa y Presupuesto mediante un proceso de selección realizado por un Comité de Selección establecido a tal efecto por la Comisión, que contará con la asistencia de la actual CCIS. | 4. La CCIS estará compuesta por siete miembros procedentes de cada uno de los siete grupos geográficos de los Estados miembros de la OMPI. Los siete miembros serán designados por el Comité del Programa y Presupuesto mediante un proceso de selección realizado por un Comité de Selección establecido a tal efecto por la Comisión, que contará con la asistencia de la actual CCIS. | |
| 68. | 4. El mecanismo de rotación de los miembros de la CCIS será el siguiente: | 45. El mecanismo de rotación de los miembros de la CCIS será el siguiente: | 5. El mecanismo de rotación de los miembros de la CCIS será el siguiente: | |
| 69. | i) todos los miembros de la CCIS tendrán un mandato de tres años, renovable una vez. Ningún miembro de la CCIS desempeñará sus funciones durante más de seis años en total; | i) todos los miembros de la CCIS tendrán un mandato de tres años, renovable una vez. Ningún miembro de la CCIS desempeñará sus funciones durante más de seis años en total; | i) todos los miembros de la CCIS tendrán un mandato de tres años, renovable una vez. Ningún miembro de la CCIS desempeñará sus funciones durante más de seis años en total; | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 70. | <p>ii) se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS por un candidato de la misma región geográfica a la que el miembro pertenezca. Si el miembro que deja su cargo pertenece a un grupo que ya cuenta con otro representante, será sustituido por un miembro procedente del grupo o los grupos que no estén representados en la Comisión. Sin embargo, en caso de que no exista ningún candidato de la región en cuestión que satisfaga los criterios establecidos por el Comité de Selección de conformidad con la decisión de la Asamblea General (según consta en el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14) que figuran en los párrafos 14, 15, 21, 22 y 26 del documento WO/GA/39/13, el cargo será ocupado por el candidato que haya obtenido la mejor puntuación independientemente de su representación regional;</p> | <p>ii) se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS por un candidato del mismo grupo regional la misma región geográfica al la que el miembro pertenezca. Si el miembro que deja su cargo pertenece a un grupo regional que ya cuenta con otro representante, será sustituido por un miembro procedente del grupo regional o los grupos regionales que no estén representados en la Comisión. Sin embargo, en caso de que no exista ningún candidato de la región grupo regional en cuestión que satisfaga los criterios establecidos por el Comité de Selección de conformidad con la decisión de la Asamblea General (según consta en el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14) que figuran en los párrafos 14, 15, 21, 22 y 26 del documento WO/GA/39/13, el cargo será ocupado por el candidato que haya obtenido la mejor puntuación independientemente de su representación regional;</p> | <p>ii) se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS por un candidato del mismo grupo regional al que el miembro pertenezca. Si el miembro que deja su cargo pertenece a un grupo regional que ya cuenta con otro representante, será sustituido por un miembro procedente del grupo regional o los grupos regionales que no estén representados en la Comisión. Sin embargo, en caso de que no exista ningún candidato del grupo regional en cuestión que satisfaga los criterios establecidos por el Comité de Selección de conformidad con la decisión de la Asamblea General (según consta en el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14) que figuran en los párrafos 14, 15, 21, 22 y 26 del documento WO/GA/39/13, el cargo será ocupado por el candidato que haya obtenido la mejor puntuación independientemente de su representación regional;</p> | |
| 71. | <p>iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;</p> | <p>iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;</p> | <p>iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;</p> | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas ("control de cambios") | Modificaciones propuestas ("versión en limpio") | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 72. | iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, podrá utilizarse la lista/el directorio de expertos preparado durante el proceso de selección. | iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, podrá utilizarse la lista/el directorio de expertos preparado durante el proceso de selección. | iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, podrá utilizarse la lista/el directorio de expertos preparado durante el proceso de selección. | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 73. | <p>5. Al recomendar los candidatos que han de ser designados por el Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección velará por que los candidatos cuenten con antecedentes profesionales y experiencia, por ejemplo, en auditoría, evaluación, contabilidad, gestión de riesgos, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, gestión de recursos humanos y en otros asuntos administrativos y financieros; la idoneidad, así como la distribución geográfica y la rotación serán los principios rectores del proceso de selección. Al formular su recomendación final al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección procurará garantizar el espíritu de colegialidad, la combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados y el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición global de la Comisión. Se deberá prestar la debida atención a la disponibilidad, el compromiso, la profesionalidad, la integridad y la independencia de los candidatos. Estos deberán poseer probados conocimientos prácticos de los idiomas oficiales de la OMPI, en particular, el francés o el inglés. Al formular sus recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección proporcionará una descripción del historial profesional de todas las personas designadas para formar parte de la CCIS.</p> | <p>56. Al recomendar los candidatos que han de ser designados por el Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección velará por que los candidatos cuenten con antecedentes profesionales y experiencia, por ejemplo, en auditoría, evaluación, contabilidad, gestión de riesgos, <u>investigaciones</u>, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, <u>ética</u>, gestión de recursos humanos y en otros asuntos administrativos y financieros; la idoneidad, así como la distribución geográfica y la rotación serán los principios rectores del proceso de selección. Al formular su recomendación final al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección procurará garantizar el espíritu de colegialidad, la combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados y el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición global de la Comisión. Se deberá prestar la debida atención a la disponibilidad, el compromiso, la profesionalidad, la integridad y la independencia de los candidatos. Estos deberán poseer <u>un buen dominio del inglés; se valorará positivamente probados conocimientos prácticos de los el conocimiento práctico de otros idiomas oficiales de la OMPI, en particular, el francés o el inglés</u>. Al formular sus recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto,</p> | <p>6. Al recomendar los candidatos que han de ser designados por el Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección velará por que los candidatos cuenten con antecedentes profesionales y experiencia, por ejemplo, en auditoría, evaluación, contabilidad, gestión de riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y en otros asuntos administrativos y financieros; la idoneidad, así como la distribución geográfica y la rotación serán los principios rectores del proceso de selección. Al formular su recomendación final al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección procurará garantizar el espíritu de colegialidad, la combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados y el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición global de la Comisión. Se deberá prestar la debida atención a la disponibilidad, el compromiso, la profesionalidad, la integridad y la independencia de los candidatos. Estos deberán poseer un buen dominio del inglés; se valorará positivamente el conocimiento práctico de otros idiomas oficiales de la OMPI. Al formular sus recomendaciones al Comité del Programa y Presupuesto, el Comité de Selección proporcionará una descripción del historial profesional de todas las personas</p> | <p>Reflejar mejor las responsabilidades que incumben a la CCIS.</p> <p>Reflejar mejor el idioma de trabajo de la CCIS.</p> |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| | | el Comité de Selección proporcionará una descripción del historial profesional de todas las personas designadas para formar parte de la CCIS. | designadas para formar parte de la CCIS. | |
| 74. | 6. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes: | 67. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes: | 7. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes: | |
| 75. | a) Conocimientos técnicos o especializados sobre cuestiones de relevancia para la Organización; | a) conocimientos técnicos o especializados sobre cuestiones de relevancia para la Organización; | a) conocimientos técnicos o especializados sobre cuestiones de relevancia para la Organización; | |
| 76. | b) experiencia en la gestión de organizaciones de tamaño y complejidad semejantes; | b) experiencia en la gestión de organizaciones de tamaño y complejidad semejantes; | b) experiencia en la gestión de organizaciones de tamaño y complejidad semejantes; | |
| 77. | c) Entendimiento de los diferentes ámbitos en los que se inscribe el funcionamiento de la Organización, incluyendo sus objetivos, cultura y estructura; | c) entendimiento de los diferentes ámbitos en los que se inscribe el funcionamiento de la Organización, incluyendo sus objetivos, cultura y estructura; | c) entendimiento de los diferentes ámbitos en los que se inscribe el funcionamiento de la Organización, incluyendo sus objetivos, cultura y estructura; | |
| 78. | d) Un conocimiento detallado del marco de gobernanza y de las estructuras de rendición de cuentas de la Organización; | d) un conocimiento detallado del marco de gobernanza y de las estructuras de rendición de cuentas de la Organización; | d) un conocimiento detallado del marco de gobernanza y de las estructuras de rendición de cuentas de la Organización; | |
| 79. | e) Experiencia en la supervisión o la gestión a nivel superior en el sistema de las Naciones Unidas; | e) experiencia en la supervisión o la gestión a nivel superior en el sistema de las Naciones Unidas; | e) experiencia en la supervisión o la gestión a nivel superior en el sistema de las Naciones Unidas; | |

| | <i>Mandato actual</i> | <i>Modificaciones propuestas (“control de cambios”)</i> | <i>Modificaciones propuestas (“versión en limpio”)</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 80. | f) Experiencia en el ámbito internacional o intergubernamental. | f) experiencia en el ámbito internacional o intergubernamental. | f) experiencia en el ámbito internacional o intergubernamental. | |
| 81. | 7. Los nuevos miembros deberán conocer o llegar a conocer, mediante un programa de iniciación organizado por la Secretaría de la OMPI contando con el consejo y la participación de los Estados miembros, los objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige. | 7 8. Los nuevos miembros deberán conocer o llegar a conocer, mediante un programa de iniciación organizado por la Secretaría de la OMPI contando con el consejo y la participación de los Estados miembros, los objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige. | 8. Los nuevos miembros deberán conocer o llegar a conocer, mediante un programa de iniciación organizado por la Secretaría de la OMPI contando con el consejo y la participación de los Estados miembros, los objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige. | |
| 82. | 8. Los miembros actuarán a título personal; no podrán delegar sus funciones ni estar representados por terceros en las reuniones de la Comisión. En el cumplimiento de sus deberes, los miembros no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de terceros. | 8 9. Los miembros actuarán a título personal; no podrán delegar sus funciones ni estar representados por terceros en las reuniones de la Comisión. En el cumplimiento de sus deberes, los miembros no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de terceros. | 9. Los miembros actuarán a título personal; no podrán delegar sus funciones ni estar representados por terceros en las reuniones de la Comisión. En el cumplimiento de sus deberes, los miembros no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de terceros. | |
| 83. | 9. Los miembros de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses. | 9 10. Los miembros de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses. | 10. Los miembros de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses. | |
| 84. | 10. Los miembros de la CCIS y sus familiares directos no podrán ejercer ningún cargo en la OMPI, directa o indirectamente, durante el período que abarque su mandato y hasta cinco años después de que finalice dicho mandato. | 10 11. Los miembros de la CCIS y sus familiares directos no podrán ejercer ningún cargo en la OMPI, directa o indirectamente, durante el período que abarque su mandato y hasta cinco años después de que finalice dicho mandato. | 11. Los miembros de la CCIS y sus familiares directos no podrán ejercer ningún cargo en la OMPI, directa o indirectamente, durante el período que abarque su mandato y hasta cinco años después de que finalice dicho mandato. | |
| 85. | D. PRESIDENCIA | D. PRESIDENCIA | D. PRESIDENCIA | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 86. | 11. Una vez por año, los miembros de la CCIS elegirán a un presidente y a un vicepresidente. En caso de que la presidencia quede vacante durante el mandato, el vicepresidente asumirá el cargo de presidente hasta el término del mandato de su predecesor y los miembros elegirán un vicepresidente. En caso de ausencia tanto del presidente como del vicepresidente, los demás miembros nombrarán a un presidente interino de entre los miembros a fin de que dirija los trabajos de la reunión o de toda la sesión. | 44 12. Una vez por año, los miembros de la CCIS elegirán a un presidente y a un vicepresidente. En caso de que la presidencia quede vacante durante el mandato, el vicepresidente asumirá el cargo de presidente hasta el término del mandato de su predecesor y los miembros elegirán un vicepresidente. En caso de ausencia tanto del presidente como del vicepresidente, los demás miembros nombrarán a un presidente interino de entre los miembros a fin de que dirija los trabajos de la reunión o de toda la sesión. | 12. Una vez por año, los miembros de la CCIS elegirán a un presidente y a un vicepresidente. En caso de que la presidencia quede vacante durante el mandato, el vicepresidente asumirá el cargo de presidente hasta el término del mandato de su predecesor y los miembros elegirán un vicepresidente. En caso de ausencia tanto del presidente como del vicepresidente, los demás miembros nombrarán a un presidente interino de entre los miembros a fin de que dirija los trabajos de la reunión o de toda la sesión. | |
| 87. | E. REEMBOLSO DE COSTOS | E. REEMBOLSO DE COSTOS | E. REEMBOLSO DE COSTOS | |
| 88. | 12. No se remunerará a los miembros por las actividades que emprendan a título de miembros de la Comisión. No obstante, la OMPI reembolsará a los miembros de la Comisión, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, los gastos de viaje y viáticos en que hayan incurrido para participar en las sesiones de la Comisión y otras reuniones oficiales. | 42 13. No se remunerará a los miembros por las actividades que emprendan a título de miembros de la Comisión. No obstante, la OMPI reembolsará a los miembros de la Comisión, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, los gastos de viaje y viáticos en que hayan incurrido para participar en las sesiones de la Comisión y otras reuniones oficiales. | 13. No se remunerará a los miembros por las actividades que emprendan a título de miembros de la Comisión. No obstante, la OMPI reembolsará a los miembros de la Comisión, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, los gastos de viaje y viáticos en que hayan incurrido para participar en las sesiones de la Comisión y otras reuniones oficiales. | |
| 89. | F. INDEMNIZACIÓN DE LOS MIEMBROS | F. INDEMNIZACIÓN DE LOS MIEMBROS | F. INDEMNIZACIÓN DE LOS MIEMBROS | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 90. | 13. Se indemnizará a los miembros de la Comisión en relación con toda medida que se emprenda en contra suya por actividades realizadas al ejercer las responsabilidades que les incumben como miembros de la Comisión, a condición de que dichas actividades se hayan llevado a cabo de buena fe y con la debida diligencia. | 13 14. Se indemnizará a los miembros de la Comisión en relación con toda medida que se emprenda en contra suya por actividades realizadas al ejercer las responsabilidades que les incumben como miembros de la Comisión, a condición de que dichas actividades se hayan llevado a cabo de buena fe y con la debida diligencia. | 14. Se indemnizará a los miembros de la Comisión en relación con toda medida que se emprenda en contra suya por actividades realizadas al ejercer las responsabilidades que les incumben como miembros de la Comisión, a condición de que dichas actividades se hayan llevado a cabo de buena fe y con la debida diligencia. | |
| 91. | G. REUNIÓN Y QUÓRUM | G. REUNIÓN Y QUÓRUM | G. REUNIÓN Y QUÓRUM | |
| 92. | 14. La CCIS se reunirá una vez por trimestre de manera oficial en la sede de la OMPI. Si las circunstancias lo exigen, la Comisión podrá tomar la decisión de examinar las cuestiones de que se trate mediante consultas virtuales cuyas conclusiones se equiparán a las conclusiones a las que llega durante sus sesiones periódicas. | 14 15. La CCIS se reunirá una vez por trimestre de manera oficial en la sede de la OMPI. Si las circunstancias lo exigen, la Comisión podrá tomar la decisión de examinar las cuestiones de que se trate mediante consultas virtuales cuyas conclusiones se equiparán a las conclusiones a las que llega durante sus sesiones periódicas. | 15. La CCIS se reunirá una vez por trimestre de manera oficial en la sede de la OMPI. Si las circunstancias lo exigen, la Comisión podrá tomar la decisión de examinar las cuestiones de que se trate mediante consultas virtuales cuyas conclusiones se equiparán a las conclusiones a las que llega durante sus sesiones periódicas. | |
| 93. | 15. Para alcanzar el quórum, será necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros en las reuniones de la CCIS. | 15 16. Para alcanzar el quórum, será necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros en las reuniones de la CCIS. | 16. Para alcanzar el quórum, será necesaria la presencia de un mínimo de cuatro miembros en las reuniones de la CCIS. | |
| 94. | 16. La CCIS podrá invitar a funcionarios de la Secretaría de la OMPI o a otros a estar presentes en sus sesiones. | 16 17. La CCIS podrá invitar a funcionarios de la Secretaría de la OMPI o a otros a estar presentes en sus sesiones. | 17. La CCIS podrá invitar a funcionarios de la Secretaría de la OMPI o a otros a estar presentes en sus sesiones. | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 95. | 17. Una vez por año como mínimo, la CCIS mantendrá reuniones privadas, por separado, con el director de la División de Supervisión Interna, con el oficial jefe de Ética Profesional, con el mediador y con el auditor externo. | 47 18. Una vez por año como mínimo, la CCIS mantendrá reuniones privadas, por separado, con el director general, con el director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, con el contralor, con el director de la División de Supervisión Interna, con el oficial jefe de ética profesional, con el mediador y con el auditor externo. | 18. Una vez por año como mínimo, la CCIS mantendrá reuniones privadas, por separado, con el director general, con el director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, con el contralor, con el director de la División de Supervisión Interna, con el oficial jefe de ética profesional, con el mediador y con el auditor externo. | Propuesta del Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental. |
| 96. | H. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EXAMEN | H. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EXAMEN | H. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y EXAMEN | |
| 97. | 18. La CCIS mantendrá informados periódicamente a los Estados miembros acerca de su labor. En particular, después de cada una de sus sesiones oficiales, organizará una reunión de información con representantes de los Estados miembros de la OMPI y presentará un informe al Comité del Programa y Presupuesto. | 48 19. La CCIS mantendrá informados periódicamente a los Estados miembros acerca de su labor. En particular, después de cada una de sus sesiones oficiales, organizará una reunión de información con representantes de los Estados miembros de la OMPI y presentará un informe al Comité del Programa y Presupuesto. | 19. La CCIS mantendrá informados periódicamente a los Estados miembros acerca de su labor. En particular, después de cada una de sus sesiones oficiales, organizará una reunión de información con representantes de los Estados miembros de la OMPI y presentará un informe al Comité del Programa y Presupuesto. | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 98. | 19. Teniendo en cuenta el examen que haga de las funciones de supervisión interna y auditoría externa de la OMPI y sus relaciones con la Secretaría, la CCIS presentará un informe anual al Comité del Programa y Presupuesto y a la Asamblea General de la OMPI. | 1920. Teniendo en cuenta el examen que haga de las funciones de supervisión interna y auditoría externa de la OMPI y sus relaciones con la Secretaría, la La CCIS presentará un informe anual al Comité del Programa y Presupuesto y a la Asamblea General de la OMPI en el que se resumirán sus actividades, evaluaciones y conclusiones. El informe anual incluirá también las observaciones de la CCIS sobre el informe del auditor externo a fin de que sean estudiadas por el Comité del Programa y Presupuesto. Con ese fin, la CCIS deberá recibir un ejemplar firmado del informe del auditor externo con una antelación mínima de cuatro semanas respecto de la sesión del Comité del Programa y Presupuesto. | 20. La CCIS presentará un informe anual al Comité del Programa y Presupuesto y a la Asamblea General de la OMPI en el que se resumirán sus actividades, evaluaciones y conclusiones. El informe anual incluirá también las observaciones de la CCIS sobre el informe del auditor externo a fin de que sean estudiadas por el Comité del Programa y Presupuesto. Con ese fin, la CCIS deberá recibir un ejemplar firmado del informe del auditor externo con una antelación mínima de cuatro semanas respecto de la sesión del Comité del Programa y Presupuesto. | Modificación para aclarar la finalidad del informe anual e incluir los requisitos acerca de la presentación del informe del auditor externo, conforme a lo dispuesto en el párrafo 20 del mandato vigente. |
| 99. | 20. La CCIS examinará los informes del auditor externo presentados al Comité del Programa y Presupuesto y formulará comentarios para que los considere el Comité del Programa y Presupuesto a fin de facilitar el informe que se debe presentar a la Asamblea General según lo expuesto en el Artículo 8.11 del Reglamento Financiero. Con ese fin, la CCIS deberá recibir un ejemplar firmado del informe del auditor externo con una antelación mínima de cuatro semanas respecto de la sesión del Comité del Programa y Presupuesto. | 20.— La CCIS examinará los informes del auditor externo presentados al Comité del Programa y Presupuesto y formulará comentarios para que los considere el Comité del Programa y Presupuesto a fin de facilitar el informe que se debe presentar a la Asamblea General según lo expuesto en el Artículo 8.11 del Reglamento Financiero. Con ese fin, la CCIS deberá recibir un ejemplar firmado del informe del auditor externo con una antelación mínima de cuatro semanas respecto de la sesión del Comité del Programa y Presupuesto. | | Ahora se contempla en 3.c)v). |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 100. | 21. El presidente u otros miembros designados por este asistirán de oficio a los períodos de sesiones de la Asamblea General y las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto. Por invitación de otros comités de la OMPI, el presidente u otros miembros designados por este podrán asistir a las sesiones de esos comités. | 21. El presidente u otros miembros designados por este asistirán de oficio a los períodos de sesiones de la Asamblea General y las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto. Por invitación de otros comités de la OMPI, el presidente u otros miembros designados por este podrán asistir a las sesiones de esos comités. | 21. El presidente u otros miembros designados por este asistirán de oficio a los períodos de sesiones de la Asamblea General y las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto. Por invitación de otros comités de la OMPI, el presidente u otros miembros designados por este podrán asistir a las sesiones de esos comités. | |
| 101. | I. AUTOEVALUACIÓN DE LA COMISIÓN | I. AUTOEVALUACIÓN DE LA COMISIÓN | I. AUTOEVALUACIÓN DE LA COMISIÓN | |
| 102. | 22. Cada dos años como mínimo, la CCIS llevará a cabo una autoevaluación respecto de su finalidad y mandato a los fines de garantizar que ejerce sus funciones de forma eficaz. | 22. Cada dos años como mínimo, la CCIS llevará a cabo una autoevaluación respecto de su finalidad y mandato a los fines de garantizar que ejerce sus funciones de forma eficaz. | 22. Cada dos años como mínimo, la CCIS llevará a cabo una autoevaluación respecto de su finalidad y mandato a los fines de garantizar que ejerce sus funciones de forma eficaz. | |
| 103. | J SECRETARÍA DE LA DE LA COMISIÓN | J SECRETARÍA DE LA DE LA COMISIÓN | J SECRETARÍA DE LA DE LA COMISIÓN | |
| 104. | 23. La Secretaría de la OMPI designará un secretario de la CCIS a los fines de que preste asistencia logística y técnica a la Comisión. | 23. La Secretaría de la OMPI, previa consulta con la CCIS , designará un secretario de la CCIS a los fines de que preste asistencia logística y técnica a la Comisión. Además, si es necesario, la CCIS podrá contratar consultores externos para prestar apoyo. | 23. La Secretaría de la OMPI, previa consulta con la CCIS, designará un secretario de la CCIS a los fines de que preste asistencia logística y técnica a la Comisión. Además, si es necesario, la CCIS podrá contratar consultores externos para prestar apoyo. | Para reforzar los servicios de secretaría que se ofrecen a la CCIS. |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 105. | 24. Entre las tareas que abarcará dicha asistencia estará la preparación de las sesiones de la Comisión y la asistencia a las mismas, así como la contribución a la elaboración de los proyectos de informe o de la correspondencia. También podrá incluir la elaboración de documentos de posición y de referencia para preparar las sesiones de la Comisión, si así lo solicita esta última. | 24. Entre las tareas que abarcará dicha asistencia estará la preparación de las sesiones de la Comisión y la asistencia a las mismas, así como la contribución a la elaboración de los proyectos de informe o de la correspondencia. También podrá incluir la elaboración de documentos de posición y de referencia para preparar las sesiones de la Comisión, si así lo solicita esta última. | 24. Entre las tareas que abarcará dicha asistencia estará la preparación de las sesiones de la Comisión y la asistencia a las mismas, así como la contribución a la elaboración de los proyectos de informe o de la correspondencia. También podrá incluir la elaboración de documentos de posición y de referencia para preparar las sesiones de la Comisión, si así lo solicita esta última. | |
| 106. | 25. La evaluación de la actuación profesional del secretario de la CCIS se llevará a cabo en colaboración y previa consulta con el presidente de la Comisión. | 25. La evaluación de la actuación profesional del secretario de la CCIS se llevará a cabo en colaboración y previa consulta con el presidente de la Comisión. | 25. La evaluación de la actuación profesional del secretario de la CCIS se llevará a cabo en colaboración y previa consulta con el presidente de la Comisión. | |
| 107. | K. PRESUPUESTO | K. PRESUPUESTO | K. PRESUPUESTO | |
| 108. | 26. En su presupuesto bienal, la OMPI incluirá una consignación presupuestaria para la CCIS que contemple los costos relativos a las actividades previstas en el mandato de la Comisión, en particular, la celebración de cuatro sesiones oficiales de cuatro a cinco días de duración, en principio, la asistencia de los miembros de la CCIS a las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto y a las de la Asamblea General y otras reuniones según sea conveniente, el apoyo del secretario de la CCIS y, según sea conveniente, consultoría externa. | 26. En su presupuesto bienal, la OMPI incluirá una consignación presupuestaria para la CCIS que contemple los costos relativos a las actividades previstas en el mandato de la Comisión, en particular, la celebración de cuatro sesiones oficiales de cuatro a cinco días de duración, en principio, la asistencia de los miembros de la CCIS a las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto y a las de la Asamblea General y otras reuniones según sea conveniente, el apoyo del secretario de la CCIS y, según sea conveniente, consultoría externa. | 26. En su presupuesto bienal, la OMPI incluirá una consignación presupuestaria para la CCIS que contemple los costos relativos a las actividades previstas en el mandato de la Comisión, en particular, la celebración de cuatro sesiones oficiales de cuatro a cinco días de duración, en principio, la asistencia de los miembros de la CCIS a las sesiones del Comité del Programa y Presupuesto y a las de la Asamblea General y otras reuniones según sea conveniente, el apoyo del secretario de la CCIS y, según sea conveniente, consultoría externa. | |

| | <i>Mandato actual</i> | <i>Modificaciones propuestas (“control de cambios”)</i> | <i>Modificaciones propuestas (“versión en limpio”)</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 109. | L. REQUISITOS DE INFORMACIÓN | L. REQUISITOS DE INFORMACIÓN | L. REQUISITOS DE INFORMACIÓN | |
| 110. | 27. Con bastante antelación a cada sesión, la Secretaría de la OMPI proporcionará a la CCIS documentos e información relativos a su orden del día, y cualquier otra información pertinente. La Comisión podrá dirigirse sin restricciones a todo el personal y consultores de la Organización, y gozar de acceso a todos los archivos. | 27. Con bastante antelación a cada sesión, la Secretaría de la OMPI proporcionará a la CCIS documentos e información relativos a su orden del día, y cualquier otra información pertinente. La Comisión podrá dirigirse sin restricciones a todo el personal y consultores de la Organización, y gozar de acceso a todos los archivos. | 27. Con bastante antelación a cada sesión, la Secretaría de la OMPI proporcionará a la CCIS documentos e información relativos a su orden del día, y cualquier otra información pertinente. La Comisión podrá dirigirse sin restricciones a todo el personal y consultores de la Organización, y gozar de acceso a todos los archivos. | |
| 111. | M. MODIFICACIÓN DEL MANDATO | M. MODIFICACIÓN DEL MANDATO | M. MODIFICACIÓN DEL MANDATO | |
| 112. | 28. La Asamblea General de la OMPI ha aprobado revisiones anteriores del presente mandato, a saber, en septiembre de 2007, en septiembre de 2010, en septiembre de 2011 y en octubre de 2012. La última revisión (que figura en el documento PBC/24/4) ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2015. | 28. La Asamblea General de la OMPI ha aprobado revisiones anteriores del presente mandato, a saber, en septiembre de 2007, en septiembre de 2010, en septiembre de 2011, <u>y en octubre de 2012 y en octubre de 2015</u> . La última revisión (que figura en el documento PBC/24/4) ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2015 <u>2018 (documento WO/PBC/28/3)</u> . | 28. La Asamblea General de la OMPI ha aprobado revisiones anteriores del presente mandato, a saber, en septiembre de 2007, en septiembre de 2010, en septiembre de 2011, en octubre de 2012 y en octubre de 2015. La última revisión ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2018 (documento WO/PBC/28/3). | |

| | Mandato actual | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas (“versión en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 113. | <p>29. Los Estados miembros examinarán cada tres años el mandato, el funcionamiento y la composición de la CCIS, así como la selección y rotación de sus miembros. No obstante, los Estados miembros podrán pedir que ese examen sea incluido en el orden del día de cualquier sesión del Comité del Programa y Presupuesto.</p> | <p>29. Los Estados miembros examinarán <u>al menos</u> cada tres años <u>el mandato la función y las responsabilidades</u>, el funcionamiento y la composición de la CCIS. <u>Para facilitar dicho examen, la CCIS examinará periódicamente su mandato y propondrá modificaciones, cuando proceda a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto., así como la selección y rotación de sus miembros. No obstante</u> Sin perjuicio de <u>ese examen periódico</u>, los Estados miembros podrán pedir que <u>ese dicho</u> examen sea incluido en el orden del día de cualquier sesión del Comité del Programa y Presupuesto.</p> | <p>29. Los Estados miembros examinarán al menos cada tres años la función y las responsabilidades, el funcionamiento y la composición de la CCIS. Para facilitar dicho examen, la CCIS examinará periódicamente su mandato y propondrá modificaciones cuando proceda a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto. Sin perjuicio de ese examen periódico, los Estados miembros podrán pedir que dicho examen sea incluido en el orden del día de cualquier sesión del Comité del Programa y Presupuesto..</p> | <p>Cambio de redacción para incorporar la responsabilidad de la CCIS de examinar su mandato, como constaba en el anterior 2.g)i).</p> <p>Aclaración propuesta por los Estados Unidos.</p> |

[Sigue el Anexo IV]

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA
CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI*

| | <i>Actual Carta de Supervisión Interna</i> | <i>Modificaciones propuestas (“control de cambios”)</i> | <i>Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”)</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. | A. INTRODUCCIÓN | A. INTRODUCCIÓN | A. INTRODUCCIÓN | |
| 2. | <p>1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia al personal directivo en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.</p> | <p>En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia al personal directivo a la Dirección en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI</p> | <p>1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia a la Dirección en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.</p> | |
| 3. | <p>2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.</p> | | <p>2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.</p> | |
| 4. | B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA | B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA | B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. | <p>3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.</p> | <p>3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. La finalidad de la auditoría interna es mejorar y proteger los valores de la Organización ofreciendo garantías, asesoramiento e información objetivos en los que se tengan en cuenta los riesgos</p> | <p>3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. La finalidad de la auditoría interna es mejorar y proteger los valores de la Organización ofreciendo garantías, asesoramiento e información objetivos en los que se tengan en cuenta los riesgos.</p> | <p>Reflejar el Marco Internacional de Prácticas Profesionales, elaborado por el Instituto de Auditores Internos, que ha sido revisado recientemente.</p> |
| 6. | <p>4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.</p> | | <p>4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 7. | <p>5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos así como la eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los mismos. La evaluación debería impulsar el aprendizaje y la rendición de cuentas y proporcionar información fiable y bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones y las recomendaciones obtenidas.</p> | | <p>5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos así como la eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los mismos. La evaluación debería impulsar el aprendizaje y la rendición de cuentas y proporcionar información fiable y bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones y las recomendaciones obtenidas.</p> | |
| 8. | <p>6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).</p> | | <p>6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 9. | 7. Una investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades, o toda información relativa a faltas de conducta u otras irregularidades, relativas al personal de la OMPI, y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables. En las investigaciones también es posible examinar presuntas irregularidades cometidas por otras personas, partes o entidades, y que se consideren perjudiciales para la OMPI. | | 7. Una investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades, o toda información relativa a faltas de conducta u otras irregularidades, relativas al personal de la OMPI, y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables. En las investigaciones también es posible examinar presuntas irregularidades cometidas por otras personas, partes o entidades, y que se consideren perjudiciales para la OMPI. | |
| 10. | 8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. | | 8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. | |
| 11. | C. MANDATO | C. MANDATO | C. MANDATO | |
| 12. | 9. La función de supervisión interna proporciona al personal directivo de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son: | La función de supervisión interna proporciona al personal directivo a la Dirección de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son | 9. La función de supervisión interna proporciona a la Dirección de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son: | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 13. | a) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos; | | a) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos; | |
| 14. | b) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y | | b) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y | |
| 15. | c) velar por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas. | | c) velar por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 16. | D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD | D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD | D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD | |
| 17. | 10. El director de la DSI depende administrativamente del director general pero no forma parte del personal directivo. Es además independiente con respecto al personal directivo en la ejecución de sus funciones y actividades. En el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto. | El director de la DSI depende administrativamente del director general pero no forma parte del personal directivo participa en la gestión operativa de la Organización. <u>Es a</u> Además, <u>en la ejecución de sus funciones y actividades es</u> independiente con respecto <u>al la Dirección personal directivo en la ejecución de sus funciones y actividades.</u> <u>E y</u> en el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto | 10. El director de la DSI depende administrativamente del director general pero no participa en la gestión operativa de la Organización. Además, en la ejecución de sus funciones y actividades es independiente con respecto a la Dirección y en el ejercicio de sus funciones recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto. | |
| 18. | 11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI. | | 11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 19. | 12. El director de la DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de supervisión de forma profesional, imparcial y objetiva y con arreglo a las prácticas óptimas así como a las normas generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como se precisa en la sección B. | | 12. El director de la DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de supervisión de forma profesional, imparcial y objetiva y con arreglo a las prácticas óptimas así como a las normas generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como se precisa en la sección B. | |
| 20. | 13. En el marco de sus funciones, el director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Podrá además dirigirse a los presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS. | 13. En el marco de sus funciones, el director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de colaborar con toda investigación debidamente autorizada. | 13. En el marco de sus funciones, el director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de colaborar con toda investigación debidamente autorizada. | Véase la cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal, que ha sido revisada. |
| 21. | | 14. Podrá además dirigirse a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS. | 14. Podrá además dirigirse a los presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22. | <p>14. El director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de reclamaciones ante eventuales faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. No obstante lo anterior, el mandato del director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del empleado y cuestiones y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</p> | <p>15. <u>Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de denunciar toda presunta irregularidad en la OMPI.</u> El director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de <u>reclamaciones denuncias ante eventuales presuntas</u> faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. <u>Las denuncias presentadas ante el director de la DSI serán tratadas de forma confidencial y podrán realizarse de forma anónima. No obstante lo anterior, el mandato del director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del empleado y cuestiones y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</u></p> | <p>15. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de denunciar toda presunta irregularidad en la OMPI. El director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de denuncias ante presuntas faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. Las denuncias presentadas ante el director de la DSI serán tratadas de forma confidencial y podrán realizarse de forma anónima.</p> | <p>Véase la cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal, que ha sido revisada.</p> <p>Armonización con la cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal, que ha sido revisada.</p> |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 23. | | <p>16. No obstante lo anterior, el mandato del director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del empleade funcionario y cuestiones y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</p> | <p>16. No obstante lo anterior, el mandato del director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del funcionario y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</p> | |
| 24. | <p>16. El director general velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el director de la DSI y a que se le facilite información sin temor a represalias. Todos los funcionarios de la OMPI tomarán las medidas adecuadas para velar por que se mantenga la confidencialidad de esas comunicaciones. Ello no irá en perjuicio de las medidas que puedan adoptarse en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con denuncias que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.</p> | | <p>17. El director general velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el director de la DSI y a que se le facilite información sin temor a represalias. Todos los funcionarios de la OMPI tomarán las medidas adecuadas para velar por que se mantenga la confidencialidad de esas comunicaciones. Ello no irá en perjuicio de las medidas que puedan adoptarse en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con denuncias que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 25. | 17. El director de la DSI velará por preservar el carácter confidencial de toda información recabada o recibida en el curso de una auditoría interna, evaluación o investigación y la protegerá contra la divulgación no autorizada, y utilizará dicha información únicamente en la medida en que lo juzgue necesario para la ejecución de sus funciones. | | 18. El director de la DSI velará por preservar el carácter confidencial de toda información recabada o recibida en el curso de una auditoría interna, evaluación o investigación y la protegerá contra la divulgación no autorizada, y utilizará dicha información únicamente en la medida en que lo juzgue necesario para la ejecución de sus funciones. | |
| 26. | 18. El director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (auditor externo, oficial de Riesgos, oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el oficial jefe de Ética Profesional y con el mediador. | | 19. El director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (auditor externo, oficial de Riesgos, oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el oficial jefe de ética profesional y con el mediador. | |
| 27. | E. CONFLICTOS DE INTERÉS | E. CONFLICTOS DE INTERÉS | E. CONFLICTOS DE INTERÉS | |
| 28. | 18. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el director de la DSI y el personal de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS. | | 20. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el director de la DSI y el personal de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 31. | 21. Las denuncias de faltas de conducta contra el personal de la OMPI en las categorías de director general adjunto y subdirector general deberán dirigirse al director de la DSI, quien informará al director general y al presidente del Comité de Coordinación lo antes posible, pero en el plazo de un mes a más tardar. | | 23. Las denuncias de faltas de conducta contra el personal de la OMPI en las categorías de director general adjunto y subdirector general deberán dirigirse al director de la DSI, quien informará al director general y al presidente del Comité de Coordinación lo antes posible, pero en el plazo de un mes a más tardar. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 32. | <p>22. Las denuncias de falta de conducta contra el director general deberán dirigirse al director de la DSI quien informará inmediatamente a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS dará asesoramiento al director de la DSI acerca de si procede llevar a cabo una evaluación preliminar o disponer lo necesario para que una entidad de investigación independiente y externa lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, acerca de si procede solicitar al director de la DSI que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. En la eventualidad de que los presidentes no lograsen llegar a un acuerdo o propusieran apartarse de la recomendación formulada por la CCIS, intervendrán en la toma de la decisión los vicepresidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación. De remitirse la cuestión, la CCIS también dará asesoramiento a los presidentes acerca del mandato de la investigación y de qué entidad de investigación podría resultar idónea.</p> | <p>22. Las denuncias de falta de conducta contra el director general deberán dirigirse al director de la DSI quien informará inmediatamente a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS dará asesoramiento al director de la DSI acerca de si procede llevar a cabo una evaluación preliminar o disponer lo necesario para que una entidad de investigación independiente y externa lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, acerca de si procede solicitar al director de la DSI que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación idónea. En la eventualidad de que los presidentes no lograsen llegar a un acuerdo o propusieran apartarse de la recomendación formulada por la CCIS, intervendrán en la toma de la decisión los vicepresidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación.</p> | <p>24. Las denuncias de falta de conducta contra el director general deberán dirigirse al director de la DSI quien informará inmediatamente a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS dará asesoramiento al director de la DSI acerca de si procede llevar a cabo una evaluación preliminar o disponer lo necesario para que una entidad de investigación independiente y externa lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, acerca de si procede solicitar al director de la DSI que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación idónea. En la eventualidad de que los presidentes no lograsen llegar a un acuerdo o propusieran apartarse de la recomendación formulada por la CCIS, intervendrán en la toma de la decisión los vicepresidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación.</p> | <p>Con fines de aclaración.</p> |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 33. | 23. Cuando sea necesario el asesoramiento de la CCIS, ese asesoramiento se dará en el plazo de un mes, a menos que debido a la complejidad del asunto sea necesario un plazo más largo. | | 25. Cuando sea necesario el asesoramiento de la CCIS, ese asesoramiento se dará en el plazo de un mes, a menos que debido a la complejidad del asunto sea necesario un plazo más largo. | |
| 34. | F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO | F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO | F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO | |
| 35. | 24. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al director general para con los Estados miembros. | | 26. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al director general para con los Estados miembros. | |
| 36. | 25. En el marco de su mandato, el director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones. Entre las auditorías que realice cabe destacar las auditorías de resultados, financieras y de cumplimiento o conformidad, pudiendo haber otras. | En el marco de su mandato, el director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones, <u>entre otras</u> . Entre las auditorías que realice cabe destacar las auditorías de resultados, financieras y de cumplimiento o conformidad, pudiendo haber otras . | 27. En el marco de su mandato, el director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones, entre otras, auditorías de resultados, financieras y de cumplimiento o conformidad. | |
| 37. | 26. En el marco de su mandato, el director de la DSI: | | 28. En el marco de su mandato, el director de la DSI: | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 38. | <p>a) establecer planes de trabajo de supervisión interna de largo y de corto plazo en coordinación con el auditor externo. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba del personal directivo, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto;</p> | | <p>a) establecer planes de trabajo de supervisión interna de largo y de corto plazo en coordinación con el auditor externo. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba de la Dirección, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto;</p> | |
| 39. | <p>b) en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es: auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad;</p> | <p>b) previo examen por la CCIS y en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es: auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad;</p> | <p>b) previo examen por la CCIS y en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es: auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad;</p> | <p>Con fines de aclaración y de conformidad con la práctica ya establecida.</p> |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 40. | <p>c) preparará y presentará, previo examen por la CCIS, un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;</p> | <p>c) <u>previo examen por la CCIS, preparará y presentará,</u> previo examen por la CCIS, un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;</p> | <p>c) previo examen por la CCIS, presentará un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;</p> | <p>Cambios de redacción.</p> |
| 41. | <p>d) establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. Además, el director de la DSI informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, a la CCIS y al director general sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación;</p> | | <p>d) establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. Además, el director de la DSI informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, a la CCIS y al director general sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación;</p> | |
| 42. | <p>e) establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el auditor externo y seguirá de cerca la aplicación de sus recomendaciones;</p> | | <p>e) establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el auditor externo y seguirá de cerca la aplicación de sus recomendaciones;</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 43. | f) pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables. Las evaluaciones externas e independientes deben realizarse una vez cada cinco años como mínimo; | | f) pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables. Las evaluaciones externas e independientes deben realizarse una vez cada cinco años como mínimo; | |
| 44. | g) establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna o servicios similares de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales pertinentes. | | g) establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna o servicios similares de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales pertinentes. | |
| 45. | 27. En particular, el director de la DSI evaluará: | | 29. En particular, el director de la DSI evaluará: | |
| 46. | a) la fiabilidad, la efectividad y la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI; | | a) la fiabilidad, la efectividad y la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI; | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 47. | b) las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados que obtiene la OMPI estén en concordancia con los objetivos establecidos; | | b) las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados que obtiene la OMPI estén en concordancia con los objetivos establecidos; | |
| 48. | c) la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida; | | c) la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida; | |
| 49. | d) los sistemas encaminados a velar por el cumplimiento de las reglamentaciones, políticas y procedimientos de la OMPI; | | d) los sistemas encaminados a velar por el cumplimiento de las reglamentaciones, políticas y procedimientos de la OMPI; | |
| 50. | e) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y los esfuerzos invertidos en preservarlos; | | e) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y los esfuerzos invertidos en preservarlos; | |
| 51. | f) las situaciones de riesgo para la OMPI y la asistencia en la mejora de la gestión de riesgos. | | f) las situaciones de riesgo para la OMPI y la asistencia en la mejora de la gestión de riesgos. | |

| | <i>Actual Carta de Supervisión Interna</i> | <i>Modificaciones propuestas (“control de cambios”)</i> | <i>Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”)</i> | <i>Motivación de las modificaciones propuestas</i> |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 52. | | <u>28. El director de la DSI podrá prestar servicios de consultoría y asesoramiento, cuya naturaleza y alcance serán acordados con la Dirección y con la finalidad de mejorar los procedimientos de la OMPI en materia de gobernanza, gestión de riesgos y control, sin que la DSI asuma responsabilidad directiva alguna</u> | 30. El director de la DSI podrá prestar servicios de consultoría y asesoramiento, cuya naturaleza y alcance serán acordados con la Dirección y con la finalidad de mejorar los procedimientos de la OMPI en materia de gobernanza, gestión de riesgos y control, sin que la DSI asuma responsabilidad directiva alguna. | Las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna exigen que en la Carta de Supervisión Interna se expongan bases explícitas para la prestación de servicios de consultoría y asesoramiento. |
| 53. | 28. El director de la DSI emprenderá además investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades. El director de la DSI podrá tomar la decisión de iniciar anticipadamente investigaciones sobre la base de riesgos observados. | 28 29. El director de la DSI emprenderá además investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades. El director de la DSI podrá tomar la decisión de iniciar anticipadamente investigaciones sobre la base de riesgos observados. | 31. El director de la DSI emprenderá además investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades. El director de la DSI podrá tomar la decisión de iniciar anticipadamente investigaciones sobre la base de riesgos observados. | |
| 54. | G. PRESENTACIÓN DE INFORMES | G. PRESENTACIÓN DE INFORMES | G. PRESENTACIÓN DE INFORMES | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 55. | <p>29. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.</p> | <p><u>2930</u>. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.</p> | <p>32. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.</p> | |
| 56. | <p>30. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes, directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo razonable que se establecerá en el proyecto de informe.</p> | <p><u>3031</u>. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes, directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo razonable que se establecerá en el proyecto de informe.</p> | <p>33. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes, directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo razonable que se establecerá en el proyecto de informe.</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 57. | 31. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del director de la DSI y de los directores de programa pertinentes. | 34 32. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del director de la DSI y de los directores de programa pertinentes. | 34. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del director de la DSI y de los directores de programa pertinentes. | |
| 58. | 32. El director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al director general, con copias a la CCIS y al auditor externo. Previa petición, al auditor externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación. | 32 33. El director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al director general, con copias a la CCIS y al auditor externo. Previa petición, al auditor externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación. | 35. El director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al director general, con copias a la CCIS y al auditor externo. Previa petición, al auditor externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 59. | <p>33. El director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación, así como los informes sobre las consecuencias para la dirección que resulten de investigaciones, en el sitio web de la OMPI en un plazo de un mes tras su presentación. Si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el director de la DSI podrá, a su discreción, denegar el acceso a todo el contenido de los informes u ocultar parte de su contenido. Sin embargo, los Estados miembros podrán solicitar que se les permita acceder a los informes a los que el acceso haya sido previamente denegado o a la versión original de los informes expurgados; ese acceso se concederá con sujeción a condiciones de confidencialidad en las oficinas de la DSI.</p> | <p>3334. El director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación, así como los informes sobre las consecuencias para la dirección que resulten de investigaciones, en el sitio web de la OMPI en un plazo de un mes tras su presentación. Si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el director de la DSI podrá, a su discreción, denegar el acceso a todo el contenido de los informes u ocultar parte de su contenido. Sin embargo, los Estados miembros podrán solicitar que se les permita acceder a los informes a los que el acceso haya sido previamente denegado o a la versión original de los informes expurgados; ese acceso se concederá con sujeción a condiciones de confidencialidad en las oficinas de la DSI.</p> | <p>36. El director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación, así como los informes sobre las consecuencias para la dirección que resulten de investigaciones, en el sitio web de la OMPI en un plazo de un mes tras su presentación. Si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el director de la DSI podrá, a su discreción, denegar el acceso a todo el contenido de los informes u ocultar parte de su contenido. Sin embargo, los Estados miembros podrán solicitar que se les permita acceder a los informes a los que el acceso haya sido previamente denegado o a la versión original de los informes expurgados; ese acceso se concederá con sujeción a condiciones de confidencialidad en las oficinas de la DSI.</p> | |
| 60. | <p>34. Salvo disposición en contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de investigación al director general con copia al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos; el auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación previa petición.</p> | <p>3435. Salvo disposición en contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de investigación al director general con copia al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos; el auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación previa petición.</p> | <p>37. Salvo disposición en contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de investigación al director general con copia al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos; el auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación previa petición.</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 61. | <p>35. El director de la DSI presentará los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de director general adjunto y subdirector general al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, a la CCIS y el auditor externo. El director general, informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican. Sin embargo, en la eventualidad de rescisión del nombramiento, será necesario consultar previamente al Comité de Coordinación. En los casos en que las denuncias queden fundamentadas, se dará acceso a los Estados miembros, previa petición y con carácter confidencial, a los informes.</p> | <p>3536. El director de la DSI presentará los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de director general adjunto y subdirector general al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, a la CCIS y el auditor externo. El director general, informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican. Sin embargo, en la eventualidad de rescisión del nombramiento, será necesario consultar previamente al Comité de Coordinación. En los casos en que las denuncias queden fundamentadas, se dará acceso a los Estados miembros, previa petición y con carácter confidencial, a los informes.</p> | <p>38. El director de la DSI presentará los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de director general adjunto y subdirector general al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, a la CCIS y el auditor externo. El director general, informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican. Sin embargo, en la eventualidad de rescisión del nombramiento, será necesario consultar previamente al Comité de Coordinación. En los casos en que las denuncias queden fundamentadas, se dará acceso a los Estados miembros, previa petición y con carácter confidencial, a los informes.</p> | |
| 62. | <p>36. Los informes finales de investigación relativos al director de la DSI serán remitidos al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación, la CCIS y el auditor externo. El director general informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican.</p> | <p>3637. Los informes finales de investigación relativos al director de la DSI serán remitidos al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación, la CCIS y el auditor externo. El director general informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican.</p> | <p>39. Los informes finales de investigación relativos al director de la DSI serán remitidos al director general con copia a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación, la CCIS y el auditor externo. El director general informará lo antes posible a los presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación, así como a la CCIS y el auditor externo, acerca de la resolución final del caso y los motivos que la justifican.</p> | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 63. | 37. Los informes finales de investigación relativos al director general serán remitidos a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, con copia a la CCIS, el auditor externo y el director de la DSI. | 3738 . Los informes finales de investigación relativos al director general serán remitidos a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, con copia a la CCIS, el auditor externo y el director de la DSI. | 40. Los informes finales de investigación relativos al director general serán remitidos a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, con copia a la CCIS, el auditor externo y el director de la DSI. | |
| 64. | 38. Si la investigación mencionada en el párrafo 37 no fundamenta la denuncia presentada, los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, tras consultar con la CCIS, solicitarán al director de la DSI que cierre el caso. Si el director general así lo solicita, el presidente de la Asamblea General informará a los Estados miembros acerca de la resolución del caso. | 3839 . Si la investigación mencionada en el párrafo 37 no fundamenta la confirma lo aducido en la denuncia presentada, los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, tras consultar con la CCIS, solicitarán al director de la DSI que cierre el caso. Si el director general así lo solicita, el presidente de la Asamblea General informará a los Estados miembros acerca de la resolución del caso. | 41. Si la investigación mencionada en el párrafo 37 no confirma lo aducido en la denuncia presentada, los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, tras consultar con la CCIS, solicitarán al director de la DSI que cierre el caso. Si el director general así lo solicita, el presidente de la Asamblea General informará a los Estados miembros acerca de la resolución del caso.. | |
| 65. | 39. Si la investigación mencionada en el párrafo 37 fundamenta la totalidad o una parte de la denuncia de falta de conducta, la CCIS informará lo antes posible a los Estados miembros, por conducto de los coordinadores de los grupos regionales, de que existen constataciones, conclusiones o recomendaciones en ese sentido. Los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación: | 3940 . Si la investigación mencionada en el párrafo 37 confirma fundamenta en su la totalidad o una en parte de la denuncia de falta de conducta, la CCIS informará lo antes posible a los Estados miembros, por conducto de los coordinadores de los grupos regionales, de que existen constataciones, conclusiones o recomendaciones en ese sentido. Los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación: | 42. Si la investigación mencionada en el párrafo 37 confirma en su totalidad o en parte lo aducido en la denuncia de falta de conducta, la CCIS informará lo antes posible a los Estados miembros, por conducto de los coordinadores de los grupos regionales, de que existen constataciones, conclusiones o recomendaciones en ese sentido. Los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación:: | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 66. | a) proporcionarán a los Estados miembros un resumen expurgado de las constataciones, conclusiones y recomendaciones, preparado de preferencia por la entidad de investigación; | a) proporcionarán a los Estados miembros un resumen expurgado de las constataciones, conclusiones y recomendaciones, preparado de preferencia por la entidad de investigación; | a) proporcionarán a los Estados miembros un resumen expurgado de las constataciones, conclusiones y recomendaciones, preparado de preferencia por la entidad de investigación; | |
| 67. | b) previa petición de un Estado miembro, proporcionarán a ese Estado miembro la versión completa del informe final de investigación, expurgado, de preferencia por la entidad de investigación; | b) previa petición de un Estado miembro, proporcionarán a ese Estado miembro la versión completa del informe final de investigación, expurgado, de preferencia por la entidad de investigación; | b) previa petición de un Estado miembro, proporcionarán a ese Estado miembro la versión completa del informe final de investigación, expurgado, de preferencia por la entidad de investigación; | |
| 68. | c) autorizarán el acceso de los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, al informe final de investigación no expurgado y al mandato; | c) autorizarán el acceso de los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, al informe final de investigación no expurgado y al mandato; | c) autorizarán el acceso de los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, al informe final de investigación no expurgado y al mandato; | |
| 69. | d) presentarán al Comité de Coordinación, teniendo en cuenta el asesoramiento dado por escrito por la CCIS, una recomendación en la que figure una justificación detallada para cerrar el caso o iniciar un procedimiento disciplinario; y | d) presentarán al Comité de Coordinación, teniendo en cuenta el asesoramiento dado por escrito por la CCIS, una recomendación en la que figure una justificación detallada para cerrar el caso o iniciar un procedimiento disciplinario; y | d) presentarán al Comité de Coordinación, teniendo en cuenta el asesoramiento dado por escrito por la CCIS, una recomendación en la que figure una justificación detallada para cerrar el caso o iniciar un procedimiento disciplinario; y | |
| 70. | e) convocarán al Comité de Coordinación en un plazo de dos meses a partir de la recomendación, para decidir si se cierra el caso o se lleva a cabo un procedimiento disciplinario. | e) convocarán al Comité de Coordinación en un plazo de dos meses a partir de la recomendación, para decidir si se cierra el caso o se lleva a cabo un procedimiento disciplinario. | e) convocarán al Comité de Coordinación en un plazo de dos meses a partir de la recomendación, para decidir si se cierra el caso o se lleva a cabo un procedimiento disciplinario. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 71. | 40. Son confidenciales los informes finales de investigación, así como sus proyectos, material de investigación, constataciones, conclusiones y recomendaciones, salvo que su divulgación sea autorizada por el director de la DSI o por el director general. | 4041. Son confidenciales los informes finales de investigación, así como sus proyectos, material de investigación, constataciones, conclusiones y recomendaciones, salvo que su divulgación sea autorizada por el director de la DSI o por el director general. | 43. Son confidenciales los informes finales de investigación, así como sus proyectos, material de investigación, constataciones, conclusiones y recomendaciones, salvo que su divulgación sea autorizada por el director de la DSI o por el director general. | |
| 72. | 41. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales o de poca relevancia, acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el director de la DSI podrá enviar comunicaciones a cualquier administrador de la OMPI. | 4142. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales o de poca relevancia, acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el director de la DSI podrá enviar comunicaciones a cualquier administrador de la OMPI. | 44. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales o de poca relevancia, acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el director de la DSI podrá enviar comunicaciones a cualquier administrador de la OMPI. | |
| 73. | 42. Incumbe al director general velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar el personal directivo en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe. | 4243. Incumbe al director general velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar el personal directivo la Dirección en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe. | 45. Incumbe al director general velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar la Dirección en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe. | |
| 74. | 43. El director de la DSI presentará un informe anual al director general, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el auditor externo. | 4344. El director de la DSI presentará un informe anual al director general, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el auditor externo. | 46. El director de la DSI presentará un informe anual al director general, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el auditor externo. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 75. | 44. El director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al director general y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los objetivos de tales actividades, el calendario de trabajo ejecutado y los avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna. Si lo considera adecuado, el director general podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte. | 44 45 El director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al director general y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los objetivos de tales actividades, el calendario de trabajo ejecutado y los avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna. Si lo considera adecuado, el director general podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte. | 47. El director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al director general y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los objetivos de tales actividades, el calendario de trabajo ejecutado y los avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna. Si lo considera adecuado, el director general podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte. | |
| 76. | 45. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente: | 45 46. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente: | 48. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente: | |
| 77. | a) la descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen; | a) la descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen; | a) la descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen; | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 78. | b) la descripción, así como las repercusiones financieras, de haberlas, de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados, por ejemplo, si se aplicaron medidas disciplinarias, si se remitió el asunto a las autoridades nacionales encargadas de velar por la observancia de la ley, u otro tipo de medida; | b) la descripción, así como las repercusiones financieras, de haberlas, de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados, por ejemplo, si se aplicaron medidas disciplinarias, si se remitió el asunto a las autoridades nacionales encargadas de velar por la observancia de la ley, u otro tipo de medida; | b) la descripción, así como las repercusiones financieras, de haberlas, de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados, por ejemplo, si se aplicaron medidas disciplinarias, si se remitió el asunto a las autoridades nacionales encargadas de velar por la observancia de la ley, u otro tipo de medida; | |
| 79. | c) la descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el director de la DSI durante el ejercicio en examen; | c) la descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el director de la DSI durante el ejercicio en examen; | c) la descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el director de la DSI durante el ejercicio en examen; | |
| 80. | d) la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el director general, junto con sus explicaciones; | d) la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el director general, junto con sus explicaciones; | d) la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el director general, junto con sus explicaciones; | |
| 81. | e) la enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido; | e) la enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido; | e) la enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido; | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 82. | f) información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización; | f) información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización; | f) información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización; | |
| 83. | g) una reseña de los casos en los que al director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI; | g) una reseña de los casos en los que al director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI; | g) una reseña de los casos en los que al director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI; | |
| 84. | h) un resumen del informe presentado por el director de la DSI al director general sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa; | h) un resumen del informe presentado por el director de la DSI al director general sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa; | h) un resumen del informe presentado por el director de la DSI al director general sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa; | |
| 85. | i) la confirmación de la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, así como información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos. | i) la confirmación de la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, así como información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos. | i) la confirmación de la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, así como información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos. | |
| 86. | H. RECURSOS | H. RECURSOS | H. RECURSOS | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 87. | 46. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el director general tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS. | 46 47. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el director general tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS. | 49. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el director general tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS. | |
| 88. | 47. El director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta. | 47 48. El director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta. | 50. El director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta. | |
| 89. | I NOMBRAMIENTO, EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI | I NOMBRAMIENTO, EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI | I NOMBRAMIENTO, EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 90. | 48. La persona que ocupe el puesto de director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del director de la DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que dirigirá el director general, en consulta con la CCIS. | 48 49. La persona que ocupe el puesto de director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del director de la DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que dirigirá el director general, en consulta con la CCIS. | 51. La persona que ocupe el puesto de director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del director de la DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que dirigirá el director general, en consulta con la CCIS. | |
| 91. | 49. El director de la DSI será nombrado por el director general, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ser empleado posteriormente por la OMPI. En la medida de lo posible, se tomarán las disposiciones necesarias para que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo. | 49 50. El director de la DSI será nombrado por el director general, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ser empleado posteriormente por la OMPI. En la medida de lo posible, se tomarán las disposiciones necesarias para que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo. | 52. El director de la DSI será nombrado por el director general, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ser empleado posteriormente por la OMPI. En la medida de lo posible, se tomarán las disposiciones necesarias para que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo. | |
| 92. | 50. El director general podrá destituir al director de la DSI solo por motivos específicos y documentados, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. | 50 51. El director general podrá destituir al director de la DSI solo por motivos específicos y documentados, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. | 53. El director general podrá destituir al director de la DSI solo por motivos específicos y documentados, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. | |
| 93. | 51. La evaluación de la actuación profesional del director de la DSI correrá a cargo del director general, tras haber recibido información de la CCIS y previa consulta con dicho órgano. | 51 52. La evaluación de la actuación profesional del director de la DSI correrá a cargo del director general, tras haber recibido información de la CCIS y previa consulta con dicho órgano. | 54. La evaluación de la actuación profesional del director de la DSI correrá a cargo del director general, tras haber recibido información de la CCIS y previa consulta con dicho órgano. | |

| | Actual Carta de Supervisión Interna | Modificaciones propuestas (“control de cambios”) | Modificaciones propuestas finales (“texto en limpio”) | Motivación de las modificaciones propuestas |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 94. | J. CLÁUSULA DE REVISIÓN | J. CLÁUSULA DE REVISIÓN | J. CLÁUSULA DE REVISIÓN | |
| 95. | 52. La Carta será revisada por el director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes si fuera necesario. Toda propuesta de modificación de la Carta que presente la Secretaría se someterá al examen de la CCIS y del director general y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación. | | 55. La Carta será revisada por el director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes si fuera necesario. Toda propuesta de modificación de la Carta que presente la Secretaría se someterá al examen de la CCIS y del director general y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación. | |

[Fin del Anexo IV y del documento]