

Asamblea General de la OMPI

Cuadragésimo octavo período de sesiones (26º extraordinario) Ginebra, 3 a 11 de octubre de 2016

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA FORMULADAS POR LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN (CCIS)

Documento preparado por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI

Informe de la CCIS sobre las modificaciones que se propone introducir en la Carta de Supervisión Interna de la OMPI

1. En su 25ª sesión, el Comité del Programa y Presupuesto (PBC) encomendó a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) – (“la Comisión”) que “proponga modificaciones de la Carta de Supervisión Interna de la OMPI que estén orientadas al futuro con el fin de velar por que sirva de modelo en el sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la eficiencia, independencia y transparencia de los procesos de investigación que guardan relación con alegaciones formuladas contra altos funcionarios.”
2. La Comisión tiene el agrado de someter al examen de la Asamblea General las propuestas de modificación de la Carta de Supervisión Interna que se adjuntan.
3. Al preparar sus propuestas, la Comisión ha tenido presente la recomendación de la Dependencia Común de Inspección (DCI) formulada en su informe titulado La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3), de 2010, en el que se insta a establecer un mecanismo para investigar las reclamaciones presentadas contra el jefe ejecutivo, que incluya la presentación del resultado de la investigación directamente al órgano legislativo y los comentarios sobre la recomendación de la DCI formulados por el Secretario General de las Naciones Unidas y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.
4. Conforme a lo solicitado, las propuestas de la Comisión abarcan distintas categorías de altos funcionarios, a saber, el Director General, el conjunto de Directores Generales Adjuntos y Subdirectores Generales y el Director de División de Supervisión Interna (DSI). La Comisión ha

ideado los procesos propuestos de manera que guarden coherencia entre esas categorías, en la medida de lo posible.

5. A partir del trabajo realizado, la Comisión ha observado que en un número significativo de casos, las denuncias recibidas no son creíbles, pertinentes ni verificables o, de comprobarse la existencia de los hechos, éstos no constituyen faltas de conducta. Además, es posible que las denuncias sean evidentemente infundadas o hasta temerarias. Remitir esos casos a terceros para su investigación podría vulnerar los derechos de las personas de que se trate y dañar su reputación. Por lo tanto, la Comisión advierte que antes de remitir las reclamaciones a un órgano externo de investigación, será necesario realizar una evaluación preliminar interna para confirmar la necesidad de llevar a cabo una investigación. La Comisión formula propuestas destinadas a garantizar la integridad y credibilidad de esas evaluaciones preliminares.

6. Para velar por la integridad y transparencia del proceso de investigación, la Comisión propone frenos y contrapesos incorporados, en relación con la totalidad de las principales decisiones procedimentales. Por lo tanto, las modificaciones propuestas exigen que sean dos los encargados de la toma de decisiones que, conjuntamente, decidan pasar a la etapa siguiente (es decir, cerrar el asunto o proseguirlo).

7. La Comisión desea destacar que la confidencialidad es de suma importancia, en particular al comienzo del proceso de investigación, cuando aún no se ha verificado si las denuncias son fundadas y todavía ha de reunirse la prueba. En esa etapa del proceso, debería limitarse al mínimo el número de encargados de la toma de decisiones y de personas que están en conocimiento del caso para no poner en riesgo el éxito de la investigación, así como para proteger los derechos de las personas de que se trate.

8. Con respecto a su propio papel en el proceso de investigación, la Comisión desea recordar que es un órgano consultivo y de supervisión, de conformidad con su mandato (documento WO/PBC/24/4) aprobado por la Asamblea General. Por lo tanto, no parece adecuado que la Comisión asuma un papel activo de gestión directa de las investigaciones ni de partes de ellas. Sin embargo, la Comisión prevé su intervención en ciertas etapas del proceso en las que sea necesario mantener consultas con expertos, por ejemplo, la elaboración del mandato para remitir un caso a una entidad externa o hallar al proveedor externo más adecuado para el asunto en cuestión, o bien evaluar al Director de la DSI en situaciones de conflicto de intereses.

9. En caso de denuncias contra el Director General, la Comisión considera que no debería ser el Director de la DSI quien tome la decisión de remitir la cuestión a un órgano de investigación externo, para evitar que ello se perciba como una limitación de la independencia o un conflicto de interés. Por lo tanto, la Comisión sugiere que esa decisión sea tomada conjuntamente por los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación. Una vez tomada esa decisión, la Comisión no ve inconveniente para que el Director de la DSI gestione el proceso por el que se remita el caso, interactúe con el proveedor externo, o brinde apoyo a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, según sea necesario en el transcurso del proceso, por ejemplo, dando asistencia para expurgar el informe de investigación o elaborar un resumen de él.

10. La Comisión desea destacar que el propósito primario de un informe de investigación es servir de base para el proceso subsiguiente de aplicación de sanciones. El informe contiene no solo constataciones y conclusiones, sino también la prueba detallada necesaria para cumplir con los requisitos de carácter jurídico durante ese proceso y, de ser necesario, en el marco de un juicio. A la luz de la naturaleza y el contenido del informe, expurgarlo de forma significativa suele comportar considerables dificultades prácticas. Por lo tanto, la Comisión sugiere que los informes de investigación que conciernen a altos funcionarios incluyan un resumen de las constataciones y las conclusiones, como herramienta adecuada para satisfacer las necesidades en materia de información de las partes interesadas, proteger los derechos de las personas mencionadas y sostener la transparencia sin divulgar detalles de la investigación.

11. Cuando un informe de investigación dé lugar a procedimientos disciplinarios, no caben dudas acerca de la autoridad disciplinaria en los casos que conciernen a los Directores Generales Adjuntos/Subdirectores Generales o el Director de la DSI. Conforme a la Regla 10.1.2.d) y e) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, están facultados a aplicar medidas disciplinarias el Director del DGRRHH y el Director General, respectivamente.

12. En los casos que conciernen al Director General, esa facultad y esa responsabilidad corresponden al órgano que lo ha nombrado, es decir, la Asamblea General. La Comisión sugiere que los Estados miembros determinen las modalidades relativas al cumplimiento de esa responsabilidad por la Asamblea General y a la forma de llegar a las decisiones que aquélla tome.

13. Si bien un grupo amplio tendría mayor representatividad, cabe tener en cuenta que también supondría riesgos más elevados en relación con la confidencialidad y, por ello, con las debidas garantías procesales de las personas interesadas –en una etapa en la que aún no se ha llegado a una determinación final acerca de si se ha cometido una falta de conducta y prevalece la presunción de inocencia. En opinión de la Comisión, hay distintas opciones para tomar la decisión de iniciar o no un procedimiento disciplinario.

i) Una opción podría ser confiar a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación que, tras haber mantenido consultas con los Estados miembros, tomen conjuntamente la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario.

ii) Otra opción podría ser confiar a una pequeña “Comisión Especial” del Comité de Coordinación o de la Asamblea General, en la que estén representados todos los Grupos Regionales, el examen del informe de investigación y la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario; dicha Comisión podría asumir algunas funciones similares a las del Comité de Ética del Banco Mundial, cuyo mandato incluye la tarea, entre otras, de tratar las denuncias de faltas de conducta formuladas contra el Presidente del Banco Mundial.

iii) Una tercera opción podría ser confiar al Comité de Coordinación, que delibere en sesión privada, la facultad de tomar esa decisión.

14. La Comisión supondría que la decisión final sobre la adopción de medidas disciplinarias, de haberlas, recae en la Asamblea General, a menos que sea delegada en otro órgano. Por lo tanto, el órgano encargado de iniciar un procedimiento disciplinario, como consecuencia de dicho procedimiento, sometería una propuesta a la aprobación de la Asamblea General en el sentido bien de cerrar el caso, bien de aplicar una medida disciplinaria.

15. Las modificaciones propuestas también incluyen una disposición para conceder a los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, el acceso a la versión original de los informes de auditoría interna y evaluación que hayan sido publicados en versión expurgada o que no se hayan dado a conocer mediante publicación.

16. En el contexto de las modificaciones que se propone introducir en la Carta de Supervisión Interna, la Comisión sugiere que se considere la posibilidad de introducir una modificación en la Cláusula 1.7.c) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, en la que actualmente se indica al Director de la DSI tan solo como una de las muchas vías de presentación de las denuncias de faltas de conducta (“[...] a un superior jerárquico, a la Oficina del Director General, al Director de la División de Supervisión Interna (DSI) o al Presidente del Comité de Coordinación [...]”). En opinión de la Comisión, el Director de la DSI debería ser designado como la vía primaria y de preferencia para presentar denuncias de falta de conducta, para garantizar la oportuna recepción de todas las reclamaciones por la oficina a la que se ha confiado la función de investigación en la OMPI.

17. El presente informe y las modificaciones que se propone introducir en la Carta de Supervisión Interna han sido preparados tras haber mantenido consultas con el Director General, el Consejero Jurídico y el Director de la DSI. Todo comentario recibido ha sido tenido en cuenta para completar el presente informe y las modificaciones propuestas.

18. La Comisión está dispuesta a brindar a los Estados miembros cualquier aclaración adicional que se solicite durante el 48º período de sesiones de la Asamblea General de la OMPI y a responder a cualquier pregunta que se formule al respecto.

19. Se invita a la Asamblea General de la OMPI a aprobar las modificaciones de la Carta de Supervisión Interna de la OMPI contenidas en el Anexo del documento WO/GA/48/16.

[Siguen las modificaciones que se propone introducir en la Carta de Supervisión Interna de la OMPI]

Modificaciones propuestas por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) para su examen por la Asamblea General de la OMPI

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 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 presente 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.

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 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:

- 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 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.

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. 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. 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.

15. 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 reivindicaciones-denuncias que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.

16. 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.

17. 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

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.

19. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el Director de la División ~~informará y~~ solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.

20. Las denuncias de falta de conducta contra el Director de la DSI deberán dirigirse al Director General, quien, lo antes posible, informará ~~a los Presidentes~~ 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, el Director General, conjuntamente con el Presidente del Comité de Coordinación, cerrará el caso o remitirá la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que lo investigue. De remitirse la cuestión, la CCIS dará asesoramiento acerca del mandato de la investigación y de qué entidad de investigación podría resultar idónea, y podrá, en consulta con ellos, decidir sobre la posibilidad de remitir la cuestión a una autoridad de investigación independiente y externa a la Organización.

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 General de la DSI, quien informará lo antes posible al Director General y al Presidente del Comité de Coordinación.

22. Las denuncias de falta de conducta contra el Director General deberán ser remitidas por el Director de la DSI quien informará lo antes posible a los Presidentes al Presidente de la Asamblea General y, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento de a la CCIS sobre el modo de proceder. El Director de la DSI pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. Salvo indicación en contrario de la CCIS, el Director de la DSI llevará a cabo una evaluación preliminar de las denuncias. Sobre la base de los resultados de dicha evaluación, el Presidente de la Asamblea General, conjuntamente con el Presidente del Comité de Coordinación, solicitará al Director de la DSI que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que lo investigue. De remitirse la cuestión, la CCIS dará asesoramiento acerca del mandato de la

[investigación y de qué entidad de investigación podría resultar idónea.](#)

[23.23. Cuando sea necesario el asesoramiento de la CCIS, ese asesoramiento se dará, normalmente, en el plazo de dos semanas, a menos que debido a la complejidad del asunto sea necesario un plazo más largo.](#)

F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO

[23.24.](#) 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.

[24.25.](#) 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.

[25.26.](#) A los fines de ejercer eficazmente las funciones de supervisión interna de la OMPI, 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 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;
- 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;
- 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;
- 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.

26-27. 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.

27-28. 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.

G. PRESENTACIÓN DE INFORMES

28-29. 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.

29-30. 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.

30-31. 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.

31-32. 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 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 30 días 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.

34. 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.

33-35. El Director de la DSI presentará En lo que respecta a los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de Director General Adjunto y Subdirector General, el al Director General con copias de la DSI enviará una copia a los Presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, con copias para el Presidente de 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 caso de rescisión, será necesario consultar previamente al Comité de Coordinación. Los informes finales de investigación relativos al Director General serán remitidos a los Presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación para que tomen las medidas que estimen adecuadas, con copia para la CCIS, y al Auditor Externo.

36. Los informes finales de investigación relativos al Director General serán remitidos a los Presidentes de la Asamblea General y el Comité de Coordinación para la toma de medidas adecuadas [por la Asamblea General], con copias a la CCIS, el Auditor Externo y el Director de la DSI.

a) Si la investigación no fundamenta la denuncia presentada, el Presidente de la Asamblea General, tras consultar con el Presidente del Comité de Coordinación, solicitará al Director de la DSI que cierre el caso.

b) Si la investigación fundamenta la denuncia de falta de conducta, la CCIS informará lo antes posible a los Estados miembros, por conducto del Grupo Regional de Coordinadores, de que existen constataciones, conclusiones y recomendaciones en ese sentido.

c) Los Presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación [suministrarán a los Estados miembros un resumen expurgado de las constataciones, conclusiones y recomendaciones del informe y]

[mantendrán consultas con los Estados miembros para examinar los resultados de la investigación y decidir si se da inicio a un procedimiento disciplinario]

[convocarán una Comisión Especial, compuesta por x miembros del Comité de Coordinación/de la Asamblea General, con el fin de examinar los resultados de la investigación y decidir si se da inicio a un procedimiento disciplinario]

[convocarán al Comité de Coordinación con el fin de examinar los resultados de la investigación y decidir si se da inicio a un procedimiento disciplinario].

33. El Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación.

34-37. Son confidenciales todos 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. Sin

~~embargo, el Presidente de la Asamblea General, conjuntamente con el Presidente del Comité de Coordinación, podrá autorizar el acceso de los Estados miembros, con sujeción a condiciones de confidencialidad, a los informes finales de investigación relativos al Director General. Cuando las constataciones o recomendaciones de un informe de investigación sean aplicables al Director General, la CCIS comunicará, lo antes posible, a los Estados miembros el hecho de que se hayan formulado esas constataciones o recomendaciones.~~

35.38. 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.

36.39. 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. Cuando las constataciones o recomendaciones de un informe de investigación sean aplicables al Director General, la CCIS comunicará, lo antes posible, a los Estados miembros el hecho de que se hayan formulado esas constataciones o recomendaciones.

37.40. 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.

38.41. 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.

39.42. 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 con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, ~~así como información y formulará comentarios~~ acerca del alcance de ~~sus las~~ actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.

H. RECURSOS

40.43. 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 externa, ya sea ésta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS.

41.44. 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.

42.45. 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.

43.46. 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.

44.47. 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.

45.48. 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

46.49. 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 y del documento]