

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima tercera sesión
Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021

REVISIONES PROPUESTAS DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI

preparado por la Secretaría

1. La División de Supervisión Interna (DSI) revisó y propuso varias modificaciones de la Carta de Supervisión Interna, que se compartieron para su consulta con los Estados miembros, la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI y la Secretaría.
2. Las modificaciones propuestas de la Carta de Supervisión Interna tienen como objetivo:
 - Reflejar las recientes recomendaciones formuladas en la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna correspondiente a 2020;
 - Reflejar las modificaciones de la regla 11.4.1 del Reglamento del Personal; y
 - Armonizar la Carta con la política de sanciones a los proveedores.
3. La dirección de la DSI presenta sus propuestas para que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y aprobadas por la Asamblea General de la OMPI.
4. La propuesta de modificación de la Carta de Supervisión Interna se adjunta al presente documento como Anexo I. El Anexo II contiene un cuadro que muestra las modificaciones propuestas en formato de control de cambios.
5. Se propone el siguiente párrafo de decisión:

6. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) recomendó a la Asamblea General de la OMPI que aprobara las modificaciones propuestas a la Carta de Supervisión Interna que figuran en los Anexos I y II del documento WO/PBC/33/4.*

[Siguen los Anexos]

PROPUESTA DE CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA 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 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 en la OMPI se llevará a cabo respetando los elementos obligatorios del Marco Internacional de Prácticas Profesionales del IIA, incluidas sus normas, los principios fundamentales para la práctica profesional de la auditoría interna, la definición de auditoría interna y el código de ética; y será adoptada por los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas, las Instituciones Financieras Multilaterales y las Organizaciones Intergubernamentales Asociadas (RIAS).
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

* Modificado por última vez el 2 de octubre de 2018.

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, adoptados 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) Evaluar la eficacia y eficiencia de los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control;
- b) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos;
- c) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y
- d) 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, acoso y demás vulneraciones del reglamento 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, incluidas las quejas presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas contractuales de los funcionarios 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 y el personal de supervisión no tendrán responsabilidad ni autoridad operativa directa sobre ninguna de las actividades auditadas ni participarán en ninguna otra actividad que pueda perjudicar su juicio. 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. El director de la DSI confirmará a la CCIS, al menos una vez por año, la independencia organizativa de la DSI.

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; y
- 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; y
- 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 que se estipule lo contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de la investigación al director general. Además:

- a) Cuando el personal de la OMPI esté implicado, se entregará una copia del informe de la investigación al director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos;

- b) Cuando esté implicado un proveedor, se facilitará una copia del informe de la investigación al Comité de Sanciones a los Proveedores por conducto de su secretario; y
- c) El auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de la investigación previa petición.

38. El director de la DSI presentará los informes finales de la 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 la 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 la 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 la 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 trimestral al director general, con copia a la CCIS, sobre el estado de aplicación de las recomendaciones, incluidas las 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 sobre el estado de aplicación de las recomendaciones de la 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; y
- j) Un resumen de los resultados del programa de control y mejora de la calidad.

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 II]

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI

Referencia al párrafo de la Carta	Texto actual	Texto propuesto	Motivo
Párrafo 4	<p>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>La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá <u>respetando los elementos obligatorios del Marco Internacional de Prácticas Profesionales del IIA, incluidas sus normas, los principios fundamentales para la práctica profesional de la auditoría interna, la definición de auditoría interna y el código de ética; y será adoptada 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</u> 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>Recomendación de la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna de 2020: <i>Actualizar la Carta de Supervisión Interna para reconocer la obligatoriedad de los principios básicos del Marco Internacional de Prácticas Profesionales</i></p>
Párrafo 9	<p>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:</p> <p>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.</p>	<p>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:</p> <p><u>a) evaluar la eficacia y eficiencia de los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control; ab)</u> determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos; bc) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y ed) 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.</p>	<p>Recomendación de la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna de 2020: <i>Sección C. Mandato: Mencionar específicamente las principales actividades que deben ser evaluadas en la auditoría interna y contribuir a la mejora, en particular, de los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control.</i></p>

Referencia al párrafo de la Carta	Texto actual	Texto propuesto	Motivo
Párrafo 15	<p>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>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, acoso y demás vulneraciones 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>Reflejar las modificaciones de la regla 11.4.1 del Reglamento del Personal para que las denuncias de mala conducta, que incluyen el acoso, se remitan a la División de Supervisión Interna (con la excepción de las denuncias de represalias, que se mantienen en la Oficina de Ética Profesional). Las modificaciones se ajustan a la recomendación 3 de la Dependencia Común de Inspección en el sentido de que todas las actividades de investigación se agrupen, independientemente del tipo de conducta, en la oficina de supervisión interna de cada organización (véase JIU/REP/2020/1, disponible en https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_spanish.pdf https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_english_0.pdf).</p>
Párrafo 16	<p>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.</p>	<p>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, incluidas 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.</p>	<p>Igual que en el párrafo 15.</p>

Referencia al párrafo de la Carta	Texto actual	Texto propuesto	Motivo
Párrafo 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.	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. <u>El director de la DSI y el personal de supervisión no tendrán responsabilidad ni autoridad operativa directa sobre ninguna de las actividades auditadas ni participarán en ninguna otra actividad que pueda perjudicar su juicio.</u> 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. <u>El director de la DSI confirmará a la CCIS, al menos una vez por año, la independencia organizativa de la DSI.</u>	Atender la recomendación de la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna de 2020 - Sección E, Conflicto de intereses: Especificar cómo se mantendrá la independencia, por ejemplo, declaraciones anuales, prohibición de que los auditores tengan responsabilidades operativas, etc.
Párrafo 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.	Salvo disposición en contrario en la presente Carta, el director de la DSI presentará los informes finales de investigación al director general. <u>Además:</u> a) <u>Cuando el personal de la OMPI esté implicado, se entregará una copia del informe de la investigación al director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos;</u> b) <u>Cuando esté implicado un proveedor, se facilitará una copia del informe de la investigación al Comité de Sanciones a los Proveedores por conducto de su secretario; y</u> a)c) con copia al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos; e El auditor externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación previa petición.	Reflejar los procedimientos administrativos de la OMPI en materia de sanciones a los proveedores, que establecen: "Las denuncias de conducta indebida de un proveedor deben remitirse al director de la DSI (...). La DSI recabará más información, datos y documentación dentro o fuera de la OMPI (...). Una vez concluida la recopilación y el análisis de la información y los datos, la DSI redactará un informe que se presentará al Comité por conducto de su secretario". En esos casos, el informe de investigación de la DSI también se considerará "informe de examen" en el sentido de los procedimientos administrativos en materia de sanciones a los proveedores y, como tal, se remitirá al Comité de Sanciones a Proveedores.

Referencia al párrafo de la Carta	Texto actual	Texto propuesto	Motivo
Párrafo 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.	El director de la DSI presentará un informe <u>trimestral anual</u> al director general, con copia a la CCIS, sobre <u>el estado de la aplicación de las recomendaciones, incluidas las</u> formuladas por el auditor externo.	Armonizar las prácticas actuales con la Carta: la DSI no informa anualmente al director general sobre las recomendaciones de la auditoría externa. En la actualidad, la información se transmite trimestralmente e incluye tanto las recomendaciones de la DSI como las de los auditores externos. Atender la recomendación de la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna de 2020: <i>Revisar el párrafo 46 para incluir el requisito de proporcionar actualizaciones trimestrales a la CCIS, como se hace actualmente, en su calidad de asesores que representan a la Asamblea General, incluido el subcomité, el Comité del Programa y Presupuesto (PBC), es decir, la Junta.</i>
Párrafo 48.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.	Un resumen <u>sobre el estado de del informe presentado por el director de la DSI al director general sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa.</u>	Armonizar con las prácticas actuales como resultado de los cambios anteriores (párrafo 46).
Para 48.j)	NUEVO	<u>Un resumen de los resultados del programa de control y mejora de la calidad.</u>	Atender la recomendación de la evaluación externa de la calidad de la función de auditoría interna de 2020: <i>La información sobre el Programa de Aseguramiento y Mejoramiento de la Calidad podría mejorar presentando el programa completo al final de cada ejercicio en el informe anual del director de la DSI, con los resultados del ejercicio, incluida la autoevaluación del ejercicio (o del bienio).</i>

[Fin de los Anexos y del documento]