

Comité del Programa y Presupuesto

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

PROPUESTA DE REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI (CCIS)

preparada por la Secretaría

INTRODUCCIÓN

1. En 2010, la Asamblea General de la OMPI aprobó el procedimiento de selección de los miembros de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI (CCIS), según consta en el documento WO/GA/39/13¹. Durante más de un decenio, la contratación de nuevos miembros de la CCIS se ha llevado a cabo siguiendo este marco. Por las razones que se explican a continuación, ha llegado el momento de analizar el procedimiento de selección y proponer una revisión del mismo, con el fin de ajustarlo a las mejores prácticas y en beneficio de la eficiencia.
2. El presente documento contiene una propuesta de revisión del procedimiento de selección, que se recogerá en un nuevo anexo del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, a saber, el Anexo IV. De aprobarse, este nuevo anexo sustituirá al documento WO/GA/39/13.
3. Además, para aprobar el Anexo IV será necesario también introducir modificaciones en el Anexo III del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, es decir, en el mandato de la CCIS, en el que se incluyen las referencias al proceso de selección. Dado que la adopción de un procedimiento revisado para la selección de los miembros de la CCIS tiene repercusiones en el mandato de la Comisión, ambos documentos se deberían revisar y modificar simultáneamente, a fin de garantizar su plena armonización.

¹ Véase el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14.

4. En el Anexo I del presente documento se adjunta la propuesta de revisión del procedimiento de selección de los miembros de la CCIS. Con el fin de facilitar la revisión del mandato de la CCIS, en el Anexo II del presente documento se incluye una tabla que muestra las modificaciones propuestas mediante la función de control de cambios, así como su justificación. En el Anexo III del presente documento se adjunta una versión en limpio del mandato de la CCIS, que incorpora las modificaciones propuestas.

5. La Secretaría desea señalar que en el proceso de revisión tanto del procedimiento de selección de los miembros de la CCIS como de su mandato se han tenido en cuenta las recomendaciones del informe de 2019 de la Dependencia Común de Inspección titulado "Examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas"², con el fin de armonizar ambos documentos con las mejores prácticas actuales.

PROPUESTA DE REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

6. A modo de antecedentes, el documento WO/GA/39/13 fue elaborado en 2010 por un grupo de trabajo creado para centrarse en cuestiones relacionadas con la Comisión de Auditoría de la OMPI (que era su denominación por entonces). El documento establecía específicamente un mecanismo para la primera ronda de contratación, selección y rotación de los miembros de la recién creada CCIS en 2010. Una vez concluido el proceso de contratación de 2010, algunas partes del documento WO/GA/39/13 quedaron obsoletas, mientras que algunos de sus elementos fundamentales sirvieron de base para las siguientes rondas de contratación.

7. Tras haber actuado en el marco establecido en el documento WO/GA/39/13 desde 2010, y a medida que se iban extrayendo enseñanzas con el paso del tiempo, la Secretaría tenía cada vez más claro que un mayor perfeccionamiento y el aumento de la eficiencia beneficiarían al procedimiento de selección de los miembros de la CCIS. Durante la evaluación y clasificación de las solicitudes de los candidatos que cumplían los requisitos pertinentes, elegidos por el Comité de Selección para el ciclo de contratación 2018/2019, la CCIS también observó que se podría mejorar la eficacia de algunos elementos del procedimiento de selección³. Además, algunos elementos del documento WO/GA/39/13 relativos al procedimiento de selección también se habían reproducido en el mandato de la CCIS, dando lugar a una duplicación. Por lo tanto, la Secretaría emprendió una revisión exhaustiva del procedimiento de selección con el objetivo de consolidarlo en un documento independiente y autónomo que se adjuntaría al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera⁴.

8. A la luz de lo anterior, la Secretaría ha señalado algunos elementos del procedimiento de selección de los miembros de la CCIS que podrían beneficiarse de un mayor refuerzo, ajuste y racionalización. En primer lugar, cabe señalar que, en la propuesta de Anexo IV, se profundiza en el establecimiento del Comité de Selección y se definen claramente su mandato y funcionamiento. Se ha ampliado el procedimiento original para la evaluación de candidatos, y cada paso se describe con más detalle. Se prevé que este procedimiento revisado conduzca a una mayor eficiencia del Comité de Selección, de la CCIS y de la Secretaría. A modo de ejemplo, en primer lugar, el Comité de Selección centrará su evaluación en los grupos regionales prioritarios que se mencionen en el anuncio de vacante, en lugar de evaluar todas las candidaturas recibidas, como se hacía en el pasado, con lo que se ahorrará tiempo tanto para el Comité como para la CCIS, así como recursos de la Organización. Además, algunas de las tareas administrativas esenciales que durante las anteriores rondas de contratación

² Referencia del documento JIU/REP/2019/6.

³ En su informe presentado al Comité del Programa y Presupuesto en 2019 (WO/PBC/30/2), la CCIS había señalado a los Estados miembros la necesidad de revisar el proceso de selección (en el párrafo 9).

⁴ El párrafo 29 del documento WO/GA/39/13 prevé expresamente la posibilidad de que los Estados miembros puedan proceder a una revisión.

realizaba habitualmente la Secretaría han pasado a reflejarse expresamente en el Anexo IV propuesto (en particular las relativas a la confirmación de la idoneidad y disponibilidad de los candidatos y a la preparación del proyecto de informe final). También se ha reforzado el procedimiento para cubrir los puestos que queden vacantes en la CCIS como consecuencia de determinadas circunstancias excepcionales.

PROPUESTAS DE REVISIÓN DEL MANDATO DE LA CCIS

9. En caso de que se apruebe la propuesta de añadir el Anexo IV al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, será necesario modificar el mandato de la CCIS, que figura en el Anexo III del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera.

10. En su formulación actual, el mandato de la CCIS incluye una serie de elementos que se refieren a las tareas que ha de realizar el Comité de Selección, lo cual se solapa con el documento WO/GA/39/13. Se consideró conveniente eliminar este solapamiento con el fin de que estos elementos figuraran únicamente en la propuesta de Anexo IV, en lugar de que siguieran estando duplicados en el mandato de la CCIS.

11. De conformidad con lo anterior, se propone introducir en el mandato de la CCIS las modificaciones que se exponen detalladamente en el Anexo II del presente documento. Se prevé que los cambios propuestos en el mandato racionalizarán su texto y los Anexos III y IV del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera mediante el establecimiento de una delimitación clara entre ellos. Las principales modificaciones del mandato de la CCIS se encuentran en la sección C, relativa a la "Composición y antecedentes profesionales", que es donde se produce la duplicación o solapamiento con el procedimiento de selección revisado. Además, se propusieron cambios para reflejar el contenido del informe de 2019 de la Dependencia Común de Inspección mencionado anteriormente, en lo que respecta a los requisitos profesionales de los miembros de la CCIS. Por último, se ha reforzado la disposición relativa a la salida de miembros de la CCIS en activo, previendo los escenarios que se podrían dar en caso de reducción de la composición de la CCIS por causas distintas a dimisiones o fallecimientos.

12. Con anterioridad a la 61ª reunión de la CCIS, que se celebró la semana del 5 de julio de 2021, la Secretaría le comunicó la propuesta de revisión del procedimiento de selección de los miembros de la CCIS y los cambios consiguientes propuestos en el mandato de la Comisión. En una de las sesiones de esa 61ª reunión, la Secretaría analizó los asuntos con la CCIS, que examinó ambos documentos y formuló observaciones al respecto a la Secretaría. Las observaciones de la CCIS se han tenido en cuenta y se han incorporado a las versiones presentadas al Comité del Programa y Presupuesto.

13. La Secretaría somete sus propuestas al examen del Comité del Programa y Presupuesto y a la aprobación de la Asamblea General de la OMPI.

14. Se propone el párrafo de decisión siguiente.

15. El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) recomendó a la Asamblea General de la OMPI lo siguiente:

i) aprobar la propuesta de revisión del procedimiento de selección de los miembros de la Comisión Consultiva

*Independiente de Supervisión
(CCIS) de la OMPI
(incorporación del Anexo IV al
Reglamento Financiero y la
Reglamentación Financiera), que
figura en el Anexo I del
documento WO/PBC/33/3; y*

*ii) aprobar las propuestas de
modificación del mandato de la
Comisión Consultiva
Independiente de Supervisión
(CCIS) de la OMPI que figuran
en el Anexo II y se han
incorporado al Anexo III del
documento WO/PBC/33/3.*

[Siguen los Anexos]

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI

A. INTRODUCCIÓN

1. En el presente Anexo se expone el procedimiento de selección de los miembros* de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS)¹. Los puestos vacantes en la CCIS se cubrirán mediante un proceso de contratación competitivo administrado por un Comité de Selección (Comité) establecido especialmente a tal efecto. El Comité del Programa y del Presupuesto (PBC) tomará una decisión sobre la designación de los nuevos miembros de la CCIS basándose en las recomendaciones del Comité, una vez concluido el procedimiento de selección.

B. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

2. El Comité estará integrado por siete miembros. El director general invitará los distintos grupos regionales de países de Estados miembros de la OMPI a designar una persona idónea de cada grupo para conformar el Comité de siete miembros. En el Comité no podrá haber más de un miembro de una nacionalidad determinada. Los miembros del Comité deberán garantizar su disponibilidad para desempeñar su mandato durante todo el proceso de contratación.

3. Los miembros elegirán de entre ellos al presidente y al vicepresidente del Comité.

4. Si, por alguna razón, un miembro del Comité no puede continuar en su puesto, el presidente del PBC designará como nuevo miembro del Comité a otra persona del mismo grupo regional, por recomendación de dicho grupo. En caso de que, por cualquier motivo, no se pueda designar a ningún representante de un determinado grupo regional como miembro del Comité en sustitución del miembro saliente, la designación correrá a cargo del presidente del PBC.

5. El director general designará secretario del Comité a un miembro de la Secretaría de la OMPI. Entre las funciones del secretario estarán la notificación de las reuniones, la distribución de los documentos de las reuniones, la preparación de los proyectos de informe de las reuniones, el registro de las decisiones del Comité y cualquier otra función que el director general o el Comité determinen. El secretario no tendrá derecho a voto.

6. La existencia del Comité se prolongará hasta que el PBC adopte una decisión respecto de la designación de los nuevos miembros de la CCIS, momento en el cual el Comité se disolverá y dejará de tener funciones. Se constituirá un nuevo Comité para cada proceso de contratación.

*Nota: Todas las menciones de cargos o colectivos que se hacen en el presente documento son genéricas en cuanto al sexo.

¹ El presente Anexo sustituye las recomendaciones contenidas en el documento WO/GA/39/13, aprobadas por la Asamblea General de la OMPI en septiembre de 2010 (véase el párrafo 30 del documento WO/GA/39/14).

C. MANDATO Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

7. El Comité es responsable de administrar el proceso de contratación competitivo destinado a cubrir los puestos vacantes en la CCIS. Con base en los criterios generales establecidos en el anuncio de puesto vacante, el Comité tiene la tarea de llevar a cabo una evaluación rigurosa de los candidatos, con el fin de seleccionar a los más idóneos. Los conocimientos especializados, así como la distribución geográfica, la rotación y el equilibrio de género serán los principios rectores del proceso de selección. Tras la evaluación del Comité, este formulará sus recomendaciones al PBC con respecto a la designación de los candidatos como miembros de la CCIS.

8. El Comité definirá su propio reglamento, en el que se detallarán, entre otras cosas, su funcionamiento y métodos de trabajo.

9. El Comité trabajará de manera independiente y, al mismo tiempo, mantendrá la transparencia en su labor. Podrá contar con el asesoramiento de especialistas cuando lo considere necesario. Los miembros de la Secretaría de la OMPI estarán a disposición del Comité para prestarle asistencia y asesoramiento si lo solicita.

10. Las deliberaciones del Comité tendrán carácter confidencial.

D. ANUNCIO DE PUESTO VACANTE

11. El anuncio de puesto vacante se basará en las disposiciones del Anexo III relativas a la composición y los antecedentes profesionales de la CCIS.

12. El Comité ultimaré el anuncio de puesto vacante, cuyo primer borrador será presentado por el secretario. En el anuncio de vacante se indicarán, entre otras cosas, las siguientes: el número de puestos por cubrir; la duración del nombramiento; y, los antecedentes profesionales, las aptitudes y la experiencia esenciales que se requieren para desempeñar la función. Con el fin de garantizar la representación de los siete grupos regionales de Estados miembros en la CCIS, en el anuncio de puesto vacante se especificará también qué grupos regionales necesitan un miembro nuevo, y se indicará que se dará prioridad a la selección de un candidato de cada uno de esos grupos regionales.

13. La Secretaría de la OMPI será responsable de anunciar el puesto vacante. En este sentido, invitará a los candidatos interesados a presentar sus candidaturas mediante un enfoque doble, a saber:

a) Mediante la colocación de anuncios públicos en los sitios web de la OMPI y de las Naciones Unidas y en otros sitios web o publicaciones.

b) Mediante el envío de un comunicado del director general a todos los Estados miembros invitándolos a presentar las candidaturas de las personas interesadas y las que ellos proponen, en el entendimiento de que tales candidaturas o propuestas no recibirán un trato preferente y tendrán la misma consideración que las candidaturas recibidas en respuesta a los anuncios públicos.

14. Los candidatos interesados que sean propuestos por un Estado miembro deberán presentar su candidatura por conducto del sistema de contratación en línea de la OMPI.

E. EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS

15. Todas las candidaturas o propuestas recibidas por medio de este doble enfoque se someterán al examen del Comité.

16. Al término del anuncio de puesto vacante, el Comité examinará cuidadosamente las candidaturas o propuestas recibidas de los grupos regionales a los que se deba dar prioridad en el anuncio y determinará la idoneidad de esos candidatos con arreglo a los requisitos estipulados en el anuncio de puesto vacante. El Comité se asegurará de que dichos candidatos posean los antecedentes profesionales, las competencias y la experiencia que se exigen en el anuncio de puesto vacante. En caso necesario podrá invitar a expertos externos en las materias en cuestión para que le ayuden en esta tarea y solicitar financiación a la Secretaría de la OMPI a tal efecto.

17. Si no hay candidatos de los grupos regionales que necesitan un nuevo miembro que reúnan las condiciones exigidas, el Comité deberá evaluar candidatos de los grupos regionales a los que no se haya dado prioridad en el anuncio de puesto vacante, conforme al procedimiento descrito en el párrafo anterior.

18. En relación con el anuncio de puesto vacante, el Comité elaborará una matriz de evaluación en consulta con la CCIS y con ayuda del secretario. La matriz sirve para evaluar las aptitudes del candidato y su contribución a las aptitudes colectivas de la CCIS.

19. El Comité enviará la matriz de evaluación finalizada a la CCIS junto con las solicitudes de los candidatos que reúnan las condiciones exigidas, a fin de realizar una evaluación y clasificación sobre la base de dicha matriz. Al enviar las candidaturas a la CCIS, el Comité eliminará cierta información identificativa concreta sobre los candidatos, como el nombre y la nacionalidad, a fin de que la evaluación sea justa e imparcial.

20. La CCIS llevará a cabo la evaluación de los candidatos que reúnan las condiciones exigidas mediante la matriz de evaluación. Aunque las candidaturas sean anónimas, los miembros de la CCIS notificarán al Comité, a través de su secretario, los posibles conflictos de intereses de los que puedan tener conocimiento a lo largo de la evaluación.

21. Una vez terminada la tarea, la CCIS enviará su evaluación al Comité. Tras recibirla, el Comité reagrupará a los candidatos en función de los grupos regionales y realizará una preselección.

22. El Comité entrevistará a los candidatos preseleccionados (preferiblemente por videoconferencia) para garantizar la colegialidad, así como la combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados, en la composición global de la CCIS. Asimismo, se asegurará de que los candidatos posean las cualidades personales pertinentes para el puesto estipuladas en el anuncio de vacante. También se debería prestar la atención debida a la disponibilidad, el compromiso y la profesionalidad de los candidatos. El Comité velará por que las entrevistas queden debidamente registradas.

23. El Comité también puede decidir realizar una prueba escrita u otras formas de prueba. De ser necesario, podrá solicitar la asistencia de la CCIS o de otros especialistas pertinentes para que le ayuden en estas tareas. En caso de que se requiera la ayuda de expertos externos, el Comité podrá solicitar financiación a la Secretaría de la OMPI para ese fin.

24. A los fines de formular sus recomendaciones al PBC, el Comité elaborará una clasificación de los candidatos preseleccionados basada en la presentación de su candidatura, el desempeño durante la entrevista y las pruebas escritas o de otro tipo.

25. Si tras el procedimiento de selección anterior no hay ningún candidato cualificado disponible de un grupo regional que lo necesite, el Comité deberá evaluar a los candidatos de los grupos regionales a los que no se haya dado prioridad en el anuncio de puesto vacante, conforme al procedimiento descrito en el párrafo 16, y reanudará el proceso expuesto a partir del párrafo 18. Al final de este proceso, el Comité seleccionará al candidato mejor clasificado, con independencia de la región a la que represente.

F. CONFIRMACIÓN DE LA IDONEIDAD Y DISPONIBILIDAD

26. Antes de finalizar su informe el Comité pedirá al secretario que lleve a cabo las tareas siguientes en relación con los candidatos que se recomienden al PBC:

a) Realizar todas las comprobaciones de los antecedentes que sean pertinentes. Una vez completadas, dichas comprobaciones se entregarán al Comité para su examen.

b) Pedir a los candidatos que declaren si existe algún impedimento importante para su independencia, objetividad e imparcialidad, incluidos conflictos de intereses pasados o actuales, en caso de que sean designados.

c) Pedir a los candidatos que confirmen su disponibilidad para el período de su mandato, en caso de que sean designados.

G. RECOMENDACIÓN Y NOMBRAMIENTO

27. El Comité formulará sus recomendaciones finales al PBC mediante un informe detallado, cuyo proyecto será preparado por el secretario. El informe deberá ser aprobado por el presidente y por todos los miembros del Comité. El Comité adjuntará también a su informe los *curriculum vitae* de todas las personas cuya designación se recomiende para la CCIS.

28. El PBC adoptará la decisión definitiva sobre la composición de la CCIS mediante la designación de los candidatos, atendiendo a las recomendaciones del Comité.

H. Lista/directorio de expertos

29. Los candidatos preseleccionados y clasificados por el Comité se incluirán en una lista/un directorio de expertos que podrá utilizarse en el futuro en circunstancias excepcionales, tal como se explica en los párrafos 30 y 31.

30. Si en el tiempo que transcurre entre la decisión definitiva del PBC y el inicio del mandato de un candidato designado, este se ve inesperadamente incapacitado para el puesto, o no está preparado o dispuesto para asumir la responsabilidad, a pesar de la confirmación recibida con arreglo a la sección F anterior, se designará al siguiente candidato disponible de esa región según la clasificación y la evaluación del Comité. En caso de que no haya ningún candidato alternativo disponible, se designará al candidato disponible mejor clasificado en la evaluación del Comité, con independencia de la región a la que represente.

31. En caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, el puesto vacante se cubrirá, en la medida de lo posible, con el candidato disponible mejor clasificado del mismo grupo regional. De no ser posible, el puesto vacante lo ocupará el candidato mejor clasificado disponible, con independencia de la región a la que represente. La misma metodología se aplicará en caso de que un puesto quede vacante porque un miembro se vea incapacitado para el puesto, o no esté preparado o dispuesto para desempeñar sus funciones.

I. Mecanismo de revisión

32. Los Estados miembros revisarán el procedimiento de selección de los miembros de la CCIS siempre que sea necesario para que se siga adecuando a su finalidad.

[Fin del Anexo I]

ANEXO II – PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL ANEXO III DEL REGLAMENTO FINANCIERO Y LA REGLAMENTACIÓN FINANCIERA Y OTRAS MODIFICACIONES EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN INTERNA

Texto actual	Modificaciones propuestas (“control de cambios”)	Modificaciones propuestas finales (texto “en limpio”)	Motivación del cambio
B: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES		B: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	
<p>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.</p>	<p>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 Comité del Programa y Presupuesto en el desempeño de sus funciones de supervisión.</p>	<p>2. La CCIS es un órgano subsidiario de la Asamblea General de la OMPI y del Comité del Programa y Presupuesto. Actúa en calidad de órgano experto independiente y presta asistencia a la Asamblea General de la OMPI y al Comité del Programa y Presupuesto en el desempeño de sus funciones de supervisión.</p>	<p>Esta es la única vez que se utiliza el acrónimo en el texto; en todas las demás ocasiones se escribe el Comité del Programa y Presupuesto en su totalidad (o simplemente se utiliza “Comité”).</p>
C: COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES		C: COMPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PROFESIONALES	
<p>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.</p>	<p>4. La CCIS en la medida de lo posible, 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.</p>	<p>4. La CCIS, en la medida de lo posible, 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, que contará con la asistencia de la actual CCIS.</p>	<p>La primera frase del párrafo 4 no se puede plantear como una obligación absoluta, a la luz del párrafo 5.II).</p> <p>Este cambio se propone para simplificar y racionalizar el proceso. En realidad, el director general, en nombre del PBC, invita a cada grupo regional a proponer una persona de ese grupo para constituir el Comité de siete miembros, cada vez que sea necesaria una rotación.</p>
<p>5.II) se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS por un candidato del mismo grupo</p>	<p>5.II) en principio, se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS que</p>	<p>5.II) en principio, se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS que dejen su cargo</p>	<p>Se añade “en principio” para dejar más claro el punto de partida fundamental.</p>

Texto actual	Modificaciones propuestas (“control de cambios”)	Modificaciones propuestas finales (texto “en limpio”)	Motivación del cambio
<p>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>	<p>dejen su cargo 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 candidato 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 en el anuncio de puesto vacante 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>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 candidato 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 en el anuncio de puesto vacante, el cargo será ocupado por el candidato que haya obtenido la mejor puntuación independientemente de su representación regional;</p>	<p>Para mantener la coherencia con la terminología utilizada en este apartado, en el que se habla de “candidato” en tres ocasiones.</p> <p>La eliminación de este fragmento de texto se sugiere para simplificar, ya que el anuncio de puesto vacante tendrá que cumplir las disposiciones del Anexo III y de la propuesta de Anexo IV, que a su vez son aprobadas por los Estados miembros.</p>
<p>5.iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;</p>	<p>5.iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el Anexo IV/párrafo 28 del documento WO/GA/39/13;</p>	<p>5.iii) se aplicará el proceso de selección que consta en el Anexo IV;</p>	<p>En caso de ser aprobado, el anexo IV sustituirá al documento WO/GA/39/13.</p>
<p>5.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.</p>	<p>5.iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante el desempeño de su mandato, o si dicho miembro se ve incapacitado para el puesto o no está preparado o dispuesto para desempeñar sus funciones, podrá utilizarse la lista/el directorio de</p>	<p>5.iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante su mandato, o si dicho miembro se ve incapacitado para el puesto o no está preparado o dispuesto para desempeñar sus funciones, podrá utilizarse la lista/el directorio de expertos preparado durante el proceso de selección a fin de designar un sustituto que complete el resto del mandato.</p>	<p>Por motivos de armonización con la propuesta de Anexo IV. Es necesario prever eventualidades adicionales, ya que con las salidas por dimisión o fallecimiento no están cubiertos todos los escenarios posibles.</p>

Texto actual	Modificaciones propuestas (“control de cambios”)	Modificaciones propuestas finales (texto “en limpio”)	Motivación del cambio
	<p>expertos preparado durante el proceso de selección a fin de designar un sustituto que complete el resto del mandato.</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.</p> <p>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.</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 al menos diez años de experiencia profesional pertinente y reciente en los niveles directivos superiores, por ejemplo, en auditoría, evaluación, finanzas, contabilidad, gestión de riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y en otros asuntos administrativos y financieros administración. 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.</p> <p>Asimismo, deberán poseer cualidades personales pertinentes para el puesto, tales como independencia, objetividad, imparcialidad, integridad y valores éticos sólidos. Se deberá prestar la</p>	<p>6. Los miembros de la CCIS deberán contar con antecedentes profesionales y al menos diez años de experiencia profesional pertinente y reciente en los niveles directivos superiores, por ejemplo, en auditoría, evaluación, finanzas, contabilidad, gestión de riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y administración.</p> <p>Asimismo, deberán poseer cualidades personales pertinentes para el puesto, tales como independencia, objetividad, imparcialidad, integridad y valores éticos sólidos. Los miembros de la CCIS deberán mostrar compromiso y profesionalidad, y deberán estar disponibles para cumplir su mandato. Deberán tener una gran capacidad de comunicación y dominar el inglés, si bien se valorará el conocimiento práctico de otros idiomas oficiales de la OMPI.</p>	<p>Se eliminaron las referencias al proceso de selección de este anexo, que trata sobre el mandato de la CCIS.</p> <p>Introducción de requisitos más específicos en relación con la experiencia profesional. Véase también el párrafo 103 del informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI), titulado “Examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2019/6), así como la recomendación 5 de dicho informe.</p> <p>Pequeños cambios en la lista no exhaustiva de ámbitos de especialización para aumentar la especificidad.</p> <p>Dado que este párrafo trata sobre las competencias <i>individuales</i>, las referencias a las competencias <i>colectivas</i> de la CCIS en su conjunto se deberían trasladar al siguiente párrafo.</p> <p>Véase el párrafo 98 del informe de la DCI mencionado con anterioridad.</p>

Texto actual	Modificaciones propuestas (“control de cambios”)	Modificaciones propuestas finales (texto “en limpio”)	Motivación del cambio
	<p>debida atención a la disponibilidad, el <u>Los miembros de la CCIS deberán</u> <u>mostrar</u> compromiso, <u>la y</u> profesionalidad, la integridad y la independencia de los candidatos y <u>deberán estar disponibles para cumplir</u> <u>su mandato.</u> Los candidatos deben<u>Deberán tener una gran</u> <u>capacidad de comunicación y</u> dominar el inglés; si bien 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.</p>		
<p>7. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes:</p>	<p>7. <u>La composición global de la CCIS</u> <u>deberá mostrar colegialidad y una</u> <u>combinación adecuada de aptitudes y</u> <u>conocimientos especializados,</u> <u>teniendo en cuenta el equilibrio de</u> <u>género.</u> La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes:</p>	<p>7. La composición global de la CCIS deberá mostrar colegialidad y una combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados, teniendo en cuenta el equilibrio de género. La CCIS tendrá, colectivamente, las competencias siguientes:</p>	<p>La primera frase se encontraba antes en el párrafo 6.</p>
<p>7.b) experiencia en la gestión de organizaciones de tamaño y complejidad semejantes;</p>	<p>b) experiencia en la gestión de organizaciones <u>y empresas</u> de tamaño y complejidad semejantes <u>en los</u> <u>sectores público y privado;</u></p>	<p>b) experiencia en la gestión de organizaciones y empresas de tamaño y complejidad semejantes en los sectores público y privado;</p>	<p>Véase la recomendación 5 del informe de la DCI mencionado con anterioridad.</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>10. 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</p>	<p>Se trasladó delante del párrafo 11, donde tiene más sentido, tanto desde el punto de vista cronológico como desde el de la prioridad.</p>

Texto actual	Modificaciones propuestas (“control de cambios”)	Modificaciones propuestas finales (texto “en limpio”)	Motivación del cambio
objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige.	Estados miembros, los objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige.	objetivos de la Organización, su estructura y su cultura, así como las normas por las que se rige.	
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. Asimismo, los miembros de la CCIS no podrán haber ejercido como funcionarios de la OMPI en los cinco años anteriores a su incorporación a la Comisión.	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. Asimismo, los miembros de la CCIS no podrán haber ejercido como funcionarios de la OMPI en los cinco años anteriores a su incorporación a la Comisión.	Véase el párrafo 101 del informe de la DCI mencionado con anterioridad.
M: MODIFICACIÓN DEL MANDATO		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).	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 y en octubre de 2018 . La última revisión ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2012 2018 (documento WO/PBC/28/3 [referencia pendiente de inserción]).	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, en octubre de 2015 y en octubre de 2018. La última revisión ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2021 (documento [referencia pendiente de inserción]).	Pendiente de actualizar la referencia del documento siempre y cuando sea aprobado por la Asamblea General de la OMPI.

[Fin del Anexo II]

**MANDATO DE LA
COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI***
[CON LA INCORPORACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS]

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. Actúa en calidad de órgano experto independiente y presta asistencia a la Asamblea General de la OMPI y al Comité del Programa y Presupuesto 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) intercambiar información y puntos de vista con el auditor externo sobre la estrategia general de auditoría, los riesgos importantes y los planes de trabajo propuestos;
 - ii) establecer un mecanismo de examen con el auditor externo de las conclusiones y recomendaciones significativas en materia de auditoría;
 - iii) considerar el informe del auditor externo y formular comentarios a ese respecto a fin de que sean examinados por el Comité del Programa y Presupuesto;

* Modificado por última vez el [XX de octubre de 2021].

** *Nota:* Todas las menciones de cargos o colectivos que se hacen en el presente documento son genéricas en cuanto al sexo.

- iv) 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 formular comentarios que asistan al Comité de Coordinación a la hora de considerar la ratificación del nombramiento propuesto;
 - 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;
 - 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, en la medida de lo posible, 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, 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) en principio, se sustituirá a cada uno de los miembros de la CCIS que dejen su cargo 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 candidato 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 en el anuncio de puesto vacante, 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 Anexo IV;
 - iv) en caso de dimisión o fallecimiento de un miembro de la CCIS durante su mandato, o si dicho miembro se ve incapacitado para el puesto o no está preparado o dispuesto para desempeñar sus funciones, podrá utilizarse la lista/el directorio de especialistas preparado durante el proceso de selección a fin de designar un sustituto que complete el resto del mandato.
6. Los miembros de la CCIS deberán contar con antecedentes profesionales y al menos diez años de experiencia profesional pertinente y reciente en los niveles directivos superiores, por ejemplo, en auditoría, evaluación, finanzas, contabilidad, gestión de

riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y administración. Asimismo, deberán poseer cualidades personales pertinentes para el puesto, tales como independencia, objetividad, imparcialidad, integridad y valores éticos sólidos. Los miembros de la CCIS deberán mostrar compromiso y profesionalidad, y deberán estar disponibles para cumplir su mandato. Deberán tener una gran capacidad de comunicación y dominar el inglés, si bien se valorará el conocimiento práctico de otros idiomas oficiales de la OMPI.

7. La composición global de la CCIS deberá mostrar colegialidad y una combinación adecuada de aptitudes y conocimientos especializados, teniendo en cuenta el equilibrio de género. 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 y empresas de tamaño y complejidad semejantes en los sectores público y privado;
- 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 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 de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses.

10. 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.

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. Asimismo, los miembros de la CCIS no podrán haber ejercido como funcionarios de la OMPI en los cinco años anteriores a su incorporación a la Comisión.

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 equiparán 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, en octubre de 2015 y en octubre de 2018. La última revisión ha sido aprobada por la Asamblea General de la OMPI en octubre de 2021 (documento [referencia pendiente de inserción]).

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.