



---

WO/CC/175/INF/2  
ORIGINAL: INGLÉS  
FECHA: 23 DE JULIO DE 2018

## **Comité de Coordinación de la OMPI**

**Septuagésima quinta sesión (49.<sup>a</sup> ordinaria)  
Ginebra, 24 de septiembre a 2 de octubre de 2018**

### **INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL**

*preparado por la Secretaría*

1. En el presente documento figura el informe anual de la Oficina de Ética Profesional para el periodo que va desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017.

#### **I. ANTECEDENTES**

2. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI, creada en 2010 como parte del establecimiento de un sistema exhaustivo de ética e integridad en el marco del Programa de Alineación Estratégica de la OMPI, desempeña el papel de velar por que los funcionarios y demás personal cumplan y desempeñen sus funciones con el máximo nivel de integridad mediante el fomento de una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. La Oficina de Ética Profesional es responsable, en particular, de lograr los siguientes resultados:

- a) Garantizar la concepción, el desarrollo y la aplicación de un programa eficaz de ética en la OMPI para mejorar la integridad, el respeto por las disposiciones en vigor y el comportamiento ético en la actividad de la Organización;
- b) Aumentar el respeto por las disposiciones en vigor y el comportamiento ético apropiados en la Organización mediante la prestación de un asesoramiento profesional y el desempeño de funciones de liderazgo y supervisión, y velar por que las estrategias, los programas y las políticas de ética y respeto por las disposiciones en vigor se interpreten correctamente; así como administrar el programa de la Organización relativo a la declaración de información financiera;

- c) Velar por la gestión y el intercambio de conocimientos, así como por el desarrollo de colaboraciones internas y externas a fin de promover la conciencia ética, mantener las competencias necesarias y adaptar las mejores prácticas actuales de la Organización en materia de ética y respeto por las disposiciones en vigor; y
- d) Asegurar la rendición de cuentas en la gestión de los recursos (financieros, humanos y materiales) asignados por la OMPI.

3. La Oficina de Ética Profesional, dirigida por la oficial jefa de Ética Profesional, es independiente de las demás dependencias de la OMPI, elemento necesario para el desempeño efectivo de sus funciones.

4. Las actividades principales de la Oficina son las siguientes:

- sensibilización y formación del personal;
- asesoramiento confidencial a los miembros del personal;
- fijación de normas y desarrollo de políticas; y
- aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional.

## II. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

5. Por lo general, las actividades de sensibilización y formación se adaptan a los valores y las políticas de la Organización en materia de comportamiento ético, y se ajustan a las buenas prácticas de formación y a los principios éticos habitualmente reconocidos. En concreto, las actividades tienen por objeto:

- potenciar una cultura de comportamiento ético;
- sensibilizar al personal de toda la Organización acerca de los principios, las políticas, las herramientas y los aspectos relativos al comportamiento ético en la OMPI;
- incrementar la confianza entre colegas y supervisores, así como en la propia Organización;
- promover la rendición de cuentas en la toma de decisiones; y
- consolidar un liderazgo ético (“marcar la pauta desde arriba” y “el estado de ánimo de los mandos medios”).<sup>1</sup>

6. Los resultados que se procuran mediante la sensibilización y la formación son los siguientes:

- asegurar un entendimiento común del concepto de “ética e integridad” en el entorno profesional y de la importancia que reviste el comportamiento ético para el prestigio de la Organización;
- velar por que todo el personal siga siendo consciente de los principios y valores éticos fundamentales de la OMPI, a saber, independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, y respeto por los derechos humanos;
- promover un mensaje coherente sobre ética y sobre las normas de conducta adecuadas en la OMPI; y
- mejorar el conocimiento de los mecanismos existentes de apoyo al personal.

7. Desde que en 2012 se puso en marcha el programa de la OMPI en materia de ética e integridad, se ha impartido formación obligatoria a todos los miembros del personal en todos

---

<sup>1</sup> El personal directivo intermedio, que suele estar en contacto diario con los funcionarios, desempeña un papel decisivo a la hora de reforzar el criterio de “marcar la pauta desde arriba” para establecer una cultura de comportamiento ético en la Organización. Las teorías de ética profesional se refieren a ello como el “estado de ánimo de los mandos medios”.

los niveles de la Organización. La Oficina de Ética Profesional, en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, se encarga de la gestión del programa de capacitación.

8. Desde que comenzó a aplicarse la política de la OMPI en materia de ética e integridad, todos los miembros del personal, incluidos los de reciente contratación, han recibido formación. Es obligatorio para las personas que pasan a formar parte de la plantilla de la Organización participar en un curso de iniciación, que incluye una sesión sobre ética profesional. En 2017 se puso a disposición de todos los miembros del personal un curso obligatorio de formación en línea sobre ética e integridad. Este curso también sirve como curso de repaso en materia de ética para todo el personal de la Organización.

9. En 2017, 319 miembros del personal participaron en actividades de formación y sensibilización en materia de ética profesional:

- noventa y un nuevos miembros del personal de todos los niveles, incluidos los supervisores, participaron en cursos de introducción a la ética profesional en tres cursos de iniciación;
- ciento setenta miembros del personal asistieron a dos ponencias sobre ética profesional;
- cuarenta y ocho cargos directivos participaron en sesiones de información específicas destinadas a tres sectores de la OMPI; y
- diez miembros del personal de las oficinas en el exterior de la OMPI participaron en un debate sobre los principios y valores éticos.

10. En 2017, se adoptó un nuevo método de sensibilización. Se ofreció al personal una disertación en la que se combinaba la base académica con la experiencia del sector privado, llevada a cabo por oradores invitados procedentes de diversos contextos culturales (Bulgaria y Túnez), con objeto de dar lugar a debates públicos sobre códigos de ética profesional y su aplicación práctica. Además, la Organización tuvo el privilegio de acoger a la profesora Onora O'Neill (Reino Unido), quien ha recibido muchos honores y distinciones por sus obras relacionadas con la ética y la filosofía, que dio una conferencia de alto nivel sobre "Ética de la comunicación".

11. La asistencia, en particular, a este último acontecimiento (participaron aproximadamente 150 miembros del personal), recompensó los esfuerzos encaminados a luchar contra la "fatiga de la formación".

12. Las actividades de formación y sensibilización incluyeron información sobre la Política de la OMPI de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades, y sobre recursos de información general y específica, tales como las páginas de la intranet dedicadas a la ética profesional. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI dispone de un espacio en la intranet que contiene, entre otras cosas, información exhaustiva y recursos relativos a la Política de protección contra represalias.

13. De conformidad con las buenas prácticas más reciente (sectores público y privado), se prestó atención especial al "estado de ánimo de los mandos medios". Se organizaron cuatro sesiones de información específicas destinadas a supervisores y cargos directivos.

14. Se realizaron esfuerzos coordinados para velar por el equilibrio de género. De los tres oradores invitados en 2017, uno era hombre y dos eran mujeres, inclinando la balanza hacia el lado femenino.

15. En 2017, las actividades de formación y sensibilización en materia de ética e integridad incluyeron una revisión de los principios y valores éticos que se aplican en la OMPI, haciendo

hincapié en áreas, ejemplos y estudios de casos específicos, así como en modelos éticos para la toma de decisiones. Además, entre las actividades se realizó una presentación de la Oficina de Ética Profesional, sus actividades y los servicios que brinda al personal, como su servicio de ayuda, abierto las 24 horas del día y los 7 días de la semana. En todas las actividades se examinaron de forma interactiva los obstáculos habituales que surgen a la hora de mantener un comportamiento ético, y las formas de abordarlos.

16. Durante todo el año se llevaron a cabo actividades de sensibilización en materia de ética, en particular mediante actividades de divulgación de carácter sectorial. En todas ellas se distribuyeron materiales impresos con información y datos de contacto de la Oficina de Ética Profesional.

17. Se enviaron encuestas en línea a los participantes en las actividades de formación y sensibilización sobre ética e integridad de 2017. En general, la formación tuvo una buena acogida y el 92 por ciento de los encuestados consideró que el curso "incrementó sus conocimientos". La Oficina de Ética Profesional tomó nota de los comentarios recibidos para mejorar la elaboración y ejecución de los programas relacionados con la sensibilización y la ética profesional.

### III. ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL

18. En 2017, la Oficina de Ética Profesional recibió las solicitudes de asesoramiento que se detallan a continuación:

- doce relativas a actividades en el exterior;
- ocho relativas a asuntos relacionados con las condiciones de empleo;
- cinco relativas a conflictos de interés;
- dos relativas a declaración de intereses o inversiones;
- una relativa a obsequios y/o atenciones sociales;
- una relativa a la protección contra represalias; y
- once relativas a otras cuestiones.

19. En todos los casos se proporcionó asesoramiento a satisfacción de los miembros del personal interesados.

### IV. FIJACIÓN DE NORMAS Y DESARROLLO DE POLÍTICAS

#### Protección contra represalias

20. Tras la revisión pormenorizada de la *Política de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades*, se promulgó la versión revisada de la política que entró en vigor el 29 de septiembre de 2017. En cumplimiento de los principios y objetivos de velar por el máximo nivel de integridad de todos los miembros del personal de la Organización, y en apoyo al valor fundamental reconocido de la OMPI "Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno", esta política constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión, o de quien elabora un informe, de buena fe, acerca de faltas de conducta que, de establecerse, serían claramente perjudiciales para los intereses, las actividades o la gobernanza de la Organización.

#### Política sobre la declaración de información financiera y la declaración de intereses

21. La labor de elaborar una nueva política sobre la declaración de información financiera para los cargos directivos y determinadas categorías de funcionarios dio como resultado la

promulgación en 2017 de la *Política de divulgación financiera y declaración de intereses*. Esta política se refiere a la declaración de los intereses financieros y al cumplimiento de lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). La finalidad de la política es lograr el equilibrio adecuado entre la necesidad de información y el derecho del personal a la privacidad, teniendo en cuenta el marco de gestión de riesgos, el sistema de controles internos implantado por la Secretaría, y las mejores prácticas en esta cuestión. En 2018 se prevé realizar la primera presentación de comunicaciones, que serán sometidas al examen de un revisor externo.

## V. APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ATRIBUIDAS A LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

### Protección contra represalias

22. Esta política, en vigor en la OMPI desde 2012 y actualizada en 2017, constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra represalias por participar en una actividad de supervisión, según lo establecido en la política, o por denunciar faltas de conducta.

23. Con arreglo a dicha política, la Oficina de Ética Profesional efectúa un examen preliminar de las denuncias que recibe para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida. A partir de ese examen preliminar, la Oficina de Ética Profesional determina si hay indicios racionales de represalias, así como la protección adecuada del empleado en cuestión.

24. De conformidad con su mandato de prestar servicios a otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) actúa como revisor externo de las peticiones de evaluación respecto de las decisiones adoptadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI.

25. En 2017, la Oficina de Ética Profesional concluyó un examen preliminar y emprendió un segundo examen preliminar de dos casos en los que miembros del personal alegaron que hubo represalias y reclamaron protección contra las represalias. La Oficina determinó que en esos casos no había indicios racionales de represalias.

### Declaración de información financiera y declaración de intereses

26. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI administra la aplicación del programa de declaración de intereses a los miembros del personal de la OMPI de nivel D1 y superior, y a determinadas categorías de alto riesgo. El cumplimiento de las IPSAS ha generado requisitos adicionales de divulgación respecto de los miembros del personal de nivel D2 y superior. En 2017, período al que hace referencia el presente informe, se alcanzó un grado de conformidad con las IPSAS del 100 por ciento respecto de la obligación de divulgar las transacciones realizadas con partes relacionadas con el personal de la OMPI.

27. De conformidad con el párrafo 9 del anexo III del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, enmendado el 14 de octubre de 2015, “los miembros de la CCIS [Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI] firmarán una declaración de divulgación de intereses”.<sup>2</sup> La Oficina de Ética Profesional intercambió comunicaciones sobre este requisito con el presidente de la CCIS y no recibió más información respecto del año 2017, período al que hace referencia el presente informe. La CCIS señaló que conservará sus declaraciones en sus propios archivos.

---

<sup>2</sup> “9. Los miembros de la CCIS firmarán una declaración de divulgación de intereses.”

## VI. OTRAS ACTIVIDADES

28. En marzo de 2017, se concluyó la auditoría del marco ético de la OMPI.<sup>3</sup> En el informe se propusieron 12 recomendaciones para su aplicación por la Oficina de Ética Profesional en colaboración con otros diez interesados. La Oficina se dedicó activamente a llevar a la práctica las recomendaciones y alcanzar sus objetivos.

29. La Oficina de Ética Profesional, al igual que todas las unidades de los programas de la Organización, también prepara su contribución a los procesos bienales y anuales de planificación de la OMPI. La gestión de riesgos se lleva a cabo asimismo como parte del marco integrado de gestión por resultados.

30. En 2017, la Oficina de Ética Profesional colaboró activamente con la CCIS, con arreglo a los párrafos 2.a)v) y 2.b)ii) del mandato de la CCIS.<sup>4</sup> La Oficina de Ética Profesional se esforzó por responder a las peticiones de la CCIS, consciente de su propio mandato y de los requisitos necesarios para el funcionamiento adecuado de toda oficina de ética profesional, a saber, independencia, imparcialidad y confidencialidad.

31. Asimismo, en 2017, la Oficina de Ética Profesional colaboró en encuestas e iniciativas organizadas en todo el sistema. Fue designada, en especial, coordinadora de la OMPI para los exámenes de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas de “los mecanismos y las políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” y de las “políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”.

32. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI colabora activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, cuyo objetivo es fomentar la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas. Esta red constituye un amplio foro sobre funciones de ética profesional integrado por los organismos del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, y facilita el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

[Fin del documento]

---

<sup>3</sup> Auditoría del marco ético de la OMPI, referencia: IA 2016-06, 6 de marzo de 2017. La Oficina de Ética Profesional es responsable de examinar y aplicar, según proceda, el conjunto completo de recomendaciones, en colaboración con los otros diez interesados explícitamente identificados en el informe. El objetivo es lograr la aplicación de las recomendaciones pertinentes designadas como “de alta prioridad” a mediados de 2018, es decir, en un plazo de 15 meses a partir de la fecha de publicación del informe.

<sup>4</sup> Anexo III del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, enmendado el 14 de octubre de 2015.