



WO/CC/176/INF/2
ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 30 DE JULIO DE 2019

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima sexta sesión (50.^a ordinaria)
Ginebra, 30 de septiembre a 9 de octubre de 2019**

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 período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

I. ANTECEDENTES

2. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI fue 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. La Oficina de Ética Profesional vela 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, manteniendo las competencias necesarias y adaptando 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;
 - Prestación de 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 en todos los niveles (“marcar la pauta desde arriba” y “el estado de ánimo de los mandos medios”).¹
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.

¹ 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”.

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 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. Desde 2017 se imparte a 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 2018, 500 miembros del personal participaron en actividades de formación y sensibilización en materia de ética profesional:

- participaron 75 nuevos miembros del personal de todos los niveles, incluidos los supervisores en cursos sobre ética profesional, repartidos en tres cursos de iniciación;
- participaron 30 miembros del personal en una ponencia sobre ética profesional en las organizaciones internacionales, a cargo de un orador invitado;
- participaron 300 miembros del personal en una conferencia pública, organizada por la Oficina de Ética Profesional, sobre ética y tecnología, titulada “Ética, tecnología y el futuro de la humanidad”, a cargo del profesor Peter Singer;
- participaron 25 miembros del personal en una sesión informativa destinada a un sector específico de la OMPI;
- participaron 10 miembros del personal de las oficinas en el exterior de la OMPI en un debate sobre los principios y valores éticos; y
- participaron 60 miembros del personal directivo superior en dos sesiones informativas sobre la política de divulgación financiera y declaración de intereses;

10. Teniendo en cuenta la buena acogida que tuvo el método de sensibilización introducido en 2017, se siguieron ofreciendo al personal ponencias, además de la presentación de diversas experiencias en el ámbito de la ética, a cargo de oradores invitados de reconocido prestigio o con conocimientos técnicos especializados procedentes de diferentes contextos a fin de impulsar debates abiertos sobre códigos éticos y su aplicación práctica. La Organización tuvo el privilegio de acoger en 2018, en su primera conferencia pública, al profesor Peter Singer (Australia), condecorado con numerosas distinciones y premios prestigiosos y considerado una de las personas más influyentes del mundo y uno de los australianos más influyentes del último medio siglo, además de uno de los “principales pensadores del mundo” y autor, coautor, editor y coeditor de más de 40 publicaciones. Su conferencia pública atrajo la atención de diversos interesados externos a la OMPI. La revista “UN Special” publicó una entrevista dedicada al profesor Peter Singer en el número de mayo de 2018 (Número 79 de la revista UN Special).

11. Asistieron a la conferencia unas 400 personas: miembros de la comunidad diplomática, de Naciones Unidas y de organizaciones especializadas del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG) y miembros de la comunidad académica, además de estudiantes, quienes participaron en los debates que siguieron a la conferencia junto con unos 300 miembros del personal de la OMPI. La participación del personal de la OMPI contribuyó a satisfacer el objetivo de impulsar la reflexión del personal de la OMPI sobre la conducta ética en el ejercicio de sus funciones.

12. Las actividades de formación y sensibilización incluyeron también 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” (“política de protección contra represalias”), 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 actualizada regularmente y recursos relativos a la política de protección contra represalias.

13. De conformidad con las buenas prácticas (sectores público y privado), se siguió prestando atención especial al “estado de ánimo de los mandos medios”. A ese respecto, se destinaron tres actividades a supervisores y cargos directivos.

14. Se invirtieron esfuerzos coordinados para velar por el equilibrio geográfico. Entre los oradores invitados en 2018 se contó con la presencia de oradores de Nigeria y de Australia.

15. En 2018, las actividades de formación y sensibilización en materia de ética e integridad incluyeron asimismo 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, como parte de esas actividades, se llevó a cabo 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. A lo largo del 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.

En general, las actividades sobre sensibilización y ética profesional tuvieron buena acogida.

III. ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL

17. En 2018, la Oficina de Ética Profesional recibió las solicitudes de asesoramiento que se detallan a continuación:

- Tres relativas a actividades en el exterior;
- Seis relativas a conflictos de interés;
- Cinco relativas a asuntos relacionados con las condiciones de empleo;
- Cinco relativas a la protección contra represalias;
- Setenta relativas a declaración de intereses o inversiones; y
- Nueve relativas a otras cuestiones.

18. Se proporcionó asesoramiento a satisfacción de los miembros del personal interesados.

IV. FIJACIÓN DE NORMAS Y DESARROLLO DE POLÍTICAS

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

19. 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 relativo a la “responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno”, la política de protección contra represalias de 2017 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 DE DIVULGACIÓN FINANCIERA Y DECLARACIÓN DE INTERESES

20. La política de divulgación financiera y declaración de intereses, de 2017, se refiere a la divulgación de los intereses financieros y al cumplimiento de lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) por parte del personal directivo y otras categorías específicas del personal. 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 efectuó la primera presentación de comunicaciones, que fueron sometidas al examen de un revisor externo.

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

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

21. La política de protección contra represalias, 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.

22. Con arreglo a dicha política, la Oficina de Ética Profesional efectúa una evaluación preliminar de las denuncias que recibe para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida. A partir de esa evaluación preliminar, la Oficina de Ética Profesional determina si hay indicios racionales de represalias y si es necesario recomendar que se brinde protección adecuada al empleado en cuestión.

23. De conformidad con su mandato de prestar servicios a otras organizaciones del sistema de las NN.UU., 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 sobre evaluaciones preliminares, adoptadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI.

24. En 2018, la Oficina de Ética Profesional recibió cinco consultas relacionadas con la política de protección contra represalias, concluyó tres evaluaciones preliminares y emprendió la evaluación preliminar de dos casos en que miembros del personal habían alegado que hubo represalias y reclamaban que se aplicara la protección contra represalias. La Oficina de Ética Profesional determinó en dos casos que no había indicios racionales de represalias, o bien porque el demandante no llevó a cabo una actividad protegida por la política, o bien porque la actividad protegida no había constituido un factor que contribuyera a causar la represalia alegada.

25. En los tres casos cerrados, los demandantes solicitaron que la Oficina de Ética de la UNOPS revisara las decisiones adoptadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI a raíz de las evaluaciones preliminares.

DIVULGACIÓN FINANCIERA Y DECLARACIÓN DE INTERESES

26. En 2018, los miembros del personal de la OMPI de la categoría DI o de categorías superiores, y un reducido número de miembros de otras categorías, presentaron declaraciones sobre el ejercicio de 2017 en el marco de la política de divulgación financiera y declaración de intereses. Los objetivos de dicha política son:

- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas;
- Impulsar la confianza pública, a escala interna y externa, en la integridad de la Organización; y
- Asistir a la Organización en la gestión del riesgo de existencia –o percepción de existencia- de conflictos de intereses mediante la divulgación, la mitigación y la prevención.

27. La Oficina de Ética Profesional se encarga de administrar las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses, a cargo de un revisor externo cuya función viene determinada por la política de divulgación financiera y declaración de intereses. Al final del proceso, el revisor externo presenta un informe al director general. El examen y análisis del revisor externo de los formularios de divulgación se basa en las órdenes de servicio, los conocimientos y la experiencia pertinentes adquiridos en programas de divulgación similares, en consultas con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI y en investigaciones independientes necesarias para evaluar posibles conflictos. Cada formulario de divulgación ha sido objeto de dos niveles de examen por parte del revisor externo. La metodología de examen ha sido diseñada por el revisor externo a fin de destacar los puntos que requieren especial consideración, entre otros, el interés financiero de una empresa en la lista de proveedores de la OMPI y/o las autorizaciones formales necesarias con respecto a determinados intereses o actividades. El examen ha comprendido la investigación de información pública para diseñar la estrategia de inversión así como el desglose de los fondos de los intereses divulgados. Además, el revisor externo ha mantenido conversaciones complementarias con los participantes, en su caso, para obtener información adicional importante para el examen.

28. Cuando en un formulario de divulgación se han constatado factores que indicaban conflictos de interés percibidos, potenciales o reales, el revisor externo ha discutido la situación con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI para obtener orientación y soluciones. Incumbe a la OMPI establecer una conclusión definitiva acerca de la existencia de un conflicto percibido, potencial o real, así como la solución adecuada.

EXPOSICIÓN RESUMIDA DEL PROGRAMA

29. En 2018, las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses fueron presentadas por Internet. El revisor externo puso en marcha un sitio web dedicado al Programa de divulgación financiera y declaraciones de interés de 2018. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2017 participaron 105 miembros del personal. El programa estuvo disponible durante aproximadamente cinco semanas y el plazo límite para presentar las declaraciones fue el 31 de julio de 2018.

30. Al 31 de julio de 2018, habían completado sus formularios de divulgación financiera y declaración de intereses 94 participantes de un total de 105 participantes, esto es, el 90%. Los 11 participantes restantes presentaron sus formularios de divulgación financiera y declaración de intereses ulteriormente, de manera que el porcentaje de presentación de formularios correspondientes al ciclo de 2017 fue del 100%.

VERIFICACIÓN ADICIONAL

31. Aparte del proceso de revisión habitual, en el proceso de verificación se seleccionó un 5% (6 participantes) de formularios de divulgación financiera y declaración de intereses elegidos aleatoriamente. Se pidió a los miembros del personal que presentaran la documentación de terceros con respecto a todos los puntos que habían divulgado. Dichos documentos adicionales se pidieron para verificar la exactitud y la exhaustividad de la información divulgada por los participantes. Todos los participantes seleccionados para el proceso de verificación respondieron positivamente y presentaron la documentación de

terceros necesaria sobre los elementos divulgados. No se formularon observaciones al respecto.

32. La Oficina de Ética Profesional brindó apoyo y orientación sustantivos y técnicos a quienes presentaron los formularios. Para familiarizar al personal de la OMPI con el nuevo sistema, la Oficina de Ética Profesional, en colaboración con el revisor externo, organizó sesiones informativas y de apoyo al personal sobre la presentación de las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. Además, la Oficina de Ética Profesional presentó asesoramiento sobre la gestión de conflictos de interés.

33. Los participantes tuvieron además la opción de ponerse en contacto con el revisor externo para solicitar asistencia por correo electrónico, mediante la función para formular preguntas del sitio web y/o por teléfono mediante el servicio del revisor de asistencia externa. La mayoría de las consultas de los participantes al revisor externo atañían a cuestiones técnicas, como por ejemplo, inscripción/inicio en el sitio web de los formularios, ubicación inadecuada de los correos electrónicos de inscripción u otras cuestiones sobre inscripción o inicio. El revisor externo respondió a todas las consultas en dos días hábiles.

34. Basándose en la experiencia del proceso de 2018, el revisor externo recomendó que los participantes utilicen su dirección de correo electrónico de la OMPI para acceder al sistema y para toda correspondencia. El revisor externo mantendrá el anonimato en sus sistemas mediante un número de identificación anónimo asignado automáticamente por el sistema, y se dirigirá al número de identificación anónimo de los participantes durante sus discusiones con la Oficina de Ética Profesional.

35. La Oficina de Ética Profesional tuvo en cuenta la experiencia atesorada en 2018 para el diseño y la puesta en marcha del proceso de 2019.

36. El cumplimiento de las IPSAS generó nuevos requisitos en materia de divulgación con respecto a los miembros del personal de la categoría D2 y de categorías superiores. Con respecto al período reseñado de 2017, se alcanzó un grado de conformidad con las IPSAS del 100% respecto de la obligación de 2018 de divulgar las transacciones efectuadas con partes relacionadas con el personal de la OMPI.

VI. OTRAS ACTIVIDADES DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

37. 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.

38. A lo largo de 2018, la Oficina de Ética Profesional colaboró con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). Tras la elección, en diciembre de 2018, de la Sra. María Vicien-Milburn (presidenta), y la Sra. Tatiana Vasileva (vicepresidenta), la oficial jefa de Ética Profesional expresó a la presidenta y la vicepresidenta, así como a la CCIS, su voluntad de mantener una plena colaboración.

39. También en 2018, la Oficina de Ética Profesional colaboró en la elaboración de estudios y en la puesta en marcha de iniciativas a escala de todo el sistema. En particular, la Oficina de Ética Profesional designó a un coordinador de la OMPI con respecto al examen, a cargo de la Dependencia Común de Inspección, de las “políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”.

VII. COLABORACIÓN DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL, EN TODO EL SISTEMA, EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL MARCO DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

40. 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]