

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima primera sesión (46ª ordinaria)
Ginebra, 5 a 14 de octubre de 2015

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

Documento preparado por la Secretaría

1. A continuación figura el informe sobre las actividades de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2014.

I. ANTECEDENTES

2. En el Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual se menciona la importancia que reviste para la Organización el asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. El establecimiento de un sistema de ética e integridad exhaustivo en la OMPI es una iniciativa en el marco del Programa de Alineación Estratégica (PAE), que empezó a integrarse en las actividades de la OMPI tras la finalización del PAE a comienzos de 2013.

II. ESTRUCTURA

3. La Oficina de Ética Profesional está dirigida por el Oficial Jefe de Ética Profesional, bajo la supervisión actualmente del Director General (anteriormente estaba bajo la supervisión del Jefe de Gabinete en la Oficina del Director General). Sus actividades se dividen en cuatro ámbitos principales:

- a) actividades promocionales;
- b) asesoramiento confidencial al personal directivo superior, a los supervisores y a todos los miembros del personal;
- c) fijación de normas y desarrollo de políticas; y

- d) aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional.
4. Esta Oficina es independiente de las demás dependencias de la OMPI.

III. ACTIVIDADES PROMOCIONALES

a) Formación en ética e integridad

5. Desde la puesta en marcha de la política de la OMPI de ética e integridad en 2012, se ha impartido en forma obligatoria formación a todos los miembros del personal, y a todos los niveles de la Organización. El programa de formación es administrado por la Oficina de Ética Profesional en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRH) y la Oficina de Administración del Proyecto del PAE, y los módulos son impartidos por formadores externos.

Objetivos

6. La formación ha sido adaptada a los valores de la Organización y a sus políticas sobre comportamiento ético, y está en consonancia con las buenas prácticas en materia de formación así como con los principios éticos reconocidos habitualmente. Concretamente, ha sido concebida para:

- potenciar una cultura de conducta ética;
- sensibilizar en toda la Organización acerca de los principios, políticas, herramientas y aspectos del 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 la cúpula”.

Resultados

7. Los resultados que se procuran son:

- garantizar un entendimiento común de los conceptos de “ética” e “integridad” en un entorno profesional así como de la importancia que reviste la conducta ética para la reputación de la Organización;
- garantizar que todo el personal sea capacitado en los principios éticos fundamentales;
- promover un mensaje coherente sobre ética y las normas de conducta deseadas en la OMPI; y
- sensibilizar en torno a los mecanismos disponibles para el personal.

Naturaleza de la capacitación

8. La formación se compone de un examen de los principios éticos y los valores que se aplican en la OMPI; una actividad en la que a los participantes se les somete una serie de estudios de caso para que identifiquen las cuestiones de ética profesional y se dediquen a resolverlas utilizando un modelo de toma de decisiones; una presentación sobre la Oficina de Ética Profesional, sus actividades y los servicios que presta a los miembros del personal; y un debate sobre los obstáculos comunes al comportamiento ético y cómo abordarlos. La formación comprende un día de sesiones presenciales, dirigidas por formadores externos con

experiencia en el suministro de formación en ética profesional en el sistema común de las Naciones Unidas (NN.UU.). El proveedor del curso de capacitación fue seleccionado mediante un proceso de adjudicación.

El Código de Ética Profesional de la OMPI: un material de referencia

9. El proveedor externo y la Oficina de Ética Profesional elaboraron una Guía del Participante, muy detallada, de la que cada miembro del personal recibe un ejemplar en papel en la sesión de formación. La primera mitad de la Guía es el cuaderno didáctico que usan los participantes durante la formación, en el que se ofrecen importantes puntos de enseñanza así como anotaciones sobre los casos prácticos. En la segunda mitad se reproduce íntegramente la Guía de Ética Profesional en la OMPI, preparada por la Oficina de Ética Profesional para su utilización como referencia personal. El Código de Ética Profesional de la OMPI y la Guía de Ética Profesional en la OMPI son distribuidos con ocasión del programa de capacitación, y el suministro de ejemplares personales a cada miembro del personal refuerza el mensaje institucional que con ellos se quiere transmitir.

La repercusión, según una encuesta posterior a la capacitación

10. Todos los miembros del personal incluyendo los de reciente contratación (un total de 1.330 empleados), han sido capacitados desde que comenzara a aplicarse la política de la OMPI en materia de ética e integridad. La información que figura a continuación se refiere a la capacitación impartida al personal que se incorporó a la Organización en 2014.

11. Como es habitual, se envió una encuesta para rellenar en línea a quienes asistieron a la capacitación. Un total de 27 de los 51 participantes respondieron, lo que constituye un índice de respuesta ligeramente por encima del 50%. El estudio confirma que la capacitación ha sido bien recibida, ya que el 91% de los encuestados afirmó que el contenido del curso era “principalmente” o “muy” adecuado para el personal de la OMPI (gráfico 1) y el 96% de los encuestados señaló que el curso ha mejorado “algo” o “mucho” su percepción de las cuestiones de ética profesional que se plantean en la OMPI (gráfico 2). La gran mayoría (96%) indicó sentirse “algo mejor” o “mucho mejor” preparada para resolver los dilemas éticos que se le pueda plantear (gráfico 3).

Gráfico 1 – “¿Cómo calificaría el contenido del curso de capacitación en ética profesional?”

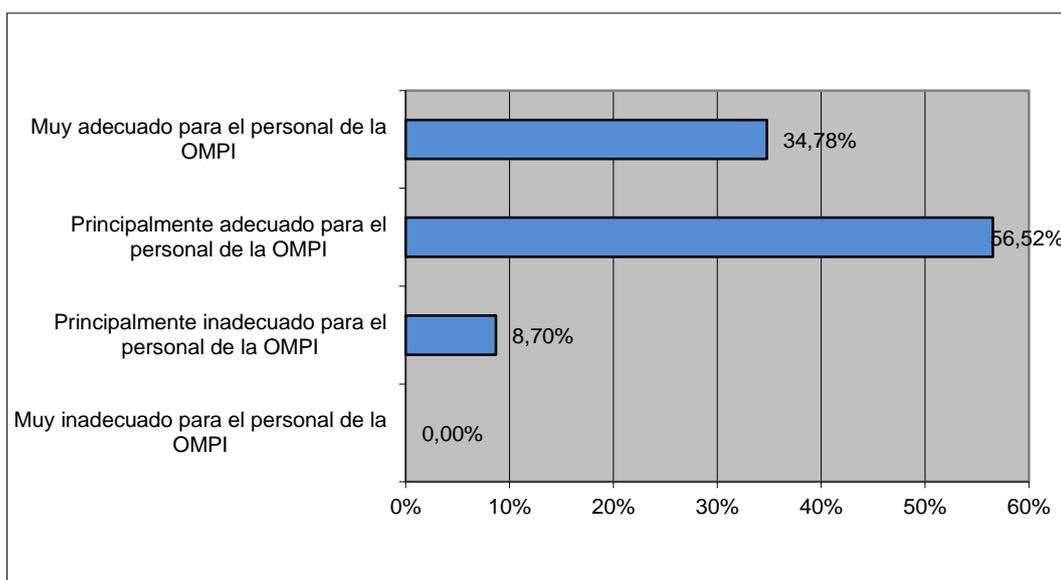


Gráfico 2 – “El curso ha mejorado mi percepción de las cuestiones de ética a las que nos enfrentamos en la OMPI”

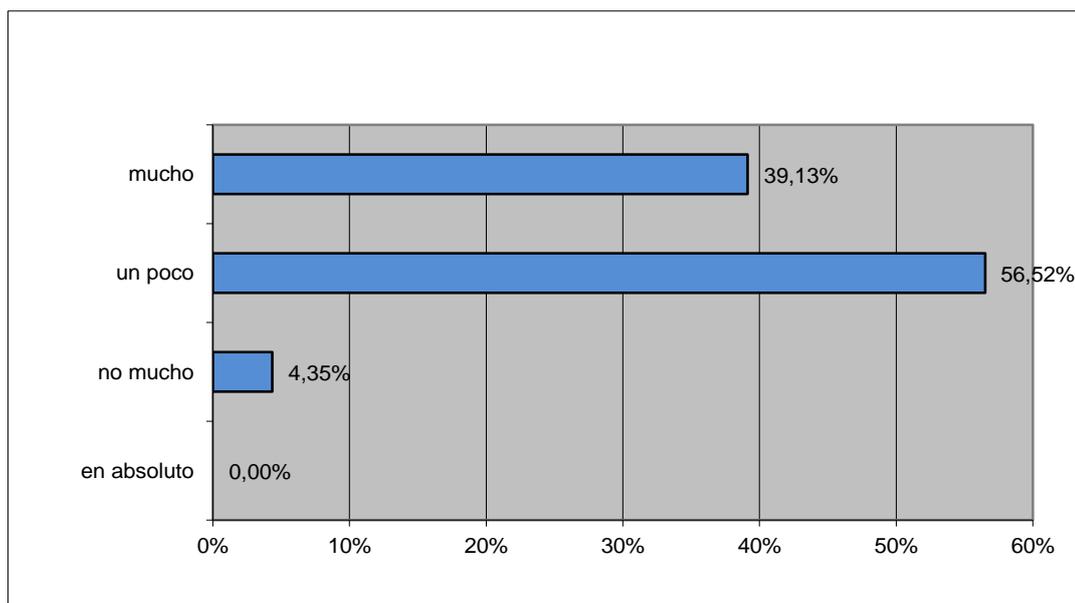
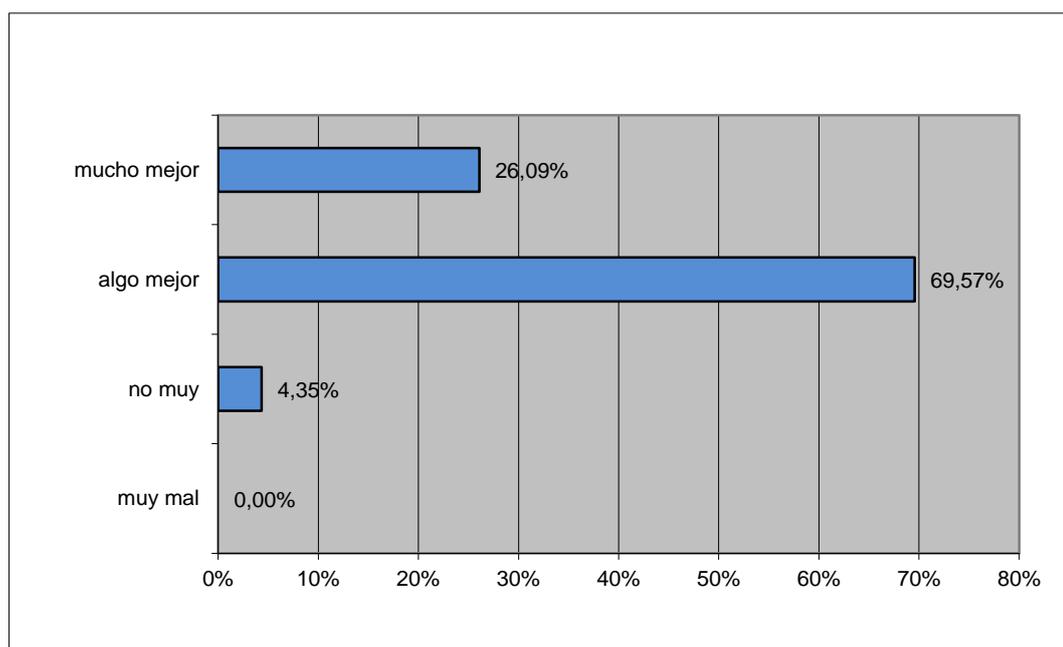


Gráfico 3 – “Ante un dilema ético, me siento _____ preparado para resolverlo”



Ideas clave que surgen de la capacitación

12. Las ideas clave que surgen de la capacitación, y señalan los encuestados, son las siguientes:

- Confianza; integridad; honestidad; objetividad; independencia e imparcialidad; responsabilidad individual; confidencialidad; respeto y tolerancia para con los demás, particularmente en un entorno multicultural; transparencia y una comunicación abierta, revisten una gran importancia.

- La ética y la integridad son pilares fundamentales de la profesionalidad, y son especialmente importantes para el personal que trabaja en organizaciones internacionales; la responsabilidad y la rendición de cuentas individuales son, por lo tanto, fundamentales. El comportamiento de cada miembro del personal debería contribuir a mantener un entorno laboral armonioso y ético.
- A veces hay zonas grises; las cuestiones éticas no siempre tienen una clara solución. El comportamiento ético es el resultado de la aplicación de un conjunto de principios y valores. Por ello se justifica la presencia de un tercero imparcial para determinar si se ha quebrantado el Código de Ética Profesional.
- El comportamiento ético y la integridad requieren una estructura y normas. Los procedimientos vigentes en la OMPI deben ser respetados.
- Hay voluntad en la OMPI para ir en pos de una mayor transparencia. Un entorno laboral ético fomenta la confianza, y consolida tanto una colaboración justa e imparcial como el trabajo en equipo, con lo que se ayuda a toda la Organización a alcanzar sus objetivos en lo que respecta a la transparencia, la honestidad y la integridad.

b) Sitio intranet

13. En 2012 se creó un sitio intranet especialmente para la Oficina de Ética Profesional. En él pueden consultarse el Código de Ética Profesional de la OMPI y la Guía de Ética Profesional en la OMPI (en la que se ha incluido una recopilación de las políticas y principios pertinentes en vigor en la OMPI, con claras explicaciones), y ofrece enlaces a los recursos relevantes y a información general.

IV. ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL AL PERSONAL DIRECTIVO SUPERIOR, A LOS SUPERVISORES Y A TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL

14. El Oficial Jefe de Ética Profesional estuvo en licencia por enfermedad desde el mes de abril de 2014 hasta su sentido deceso a fines de julio de ese año. En agosto de 2014 se designó un nuevo Oficial Jefe con carácter interino, desempeñándose como tal durante el resto del año.

15. En ese período, el Oficial Jefe interino de Ética Profesional recibió los pedidos de asesoramiento que se detallan a continuación: siete sobre actividades fuera de la Organización, dos sobre donativos u atenciones sociales, cinco sobre asuntos relacionados con las condiciones de empleo, tres sobre declaraciones de intereses/inversiones, ocho sobre conflictos de intereses y uno sobre la protección de denunciantes de irregularidades. Hubo otros pedidos de asesoramiento que no eran de competencia de la Oficina de Ética Profesional y fueron, por ello, remitidos a otras dependencias de la OMPI.

V. FIJACIÓN DE NORMAS Y DESARROLLO DE POLÍTICAS

Política sobre la declaración de la situación financiera

16. Tras la puesta en aplicación en 2013 de la Política sobre la declaración de la situación financiera, y la divulgación de los intereses financieros de conformidad con las Normas Contables Internacionales para el Sector Público (IPSAS), prosiguió la labor sobre una nueva política de divulgación de los intereses financieros del personal superior y determinados miembros del personal. Esta labor debió ser interrumpida provisionalmente en 2014 a raíz del

sentido deceso del Oficial Jefe de Ética Profesional, y su finalización está prevista para 2015 o 2016. La Organización se ha fijado la meta de lograr el equilibrio adecuado entre la necesidad de informar y el derecho a la intimidad de los miembros del personal. Intentará también tomar en consideración el marco de gestión de riesgos y el sistema de controles internos que está aplicando actualmente la Secretaría.

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

Política de protección de los denunciantes de irregularidades

17. La Política de protección de los denunciantes de irregularidades está en vigor en la OMPI desde 2012.

18. Esta política tiene un doble propósito. En primer lugar, establece la obligación de denunciar de manera responsable toda presunta irregularidad, y estipula los mecanismos para hacerlo paralelamente a lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal. En segundo lugar, instituye una protección para los miembros del personal que hubieren formulado tales denuncias o que participaren en otras actividades de supervisión que se enumeran en la política.

19. En 2014 se recibieron dos peticiones al amparo de la política contra represalias por haber denunciado irregularidades o participado en actividades protegidas. La Oficina de Ética Profesional realizó dos exámenes preliminares, que aún estaban en curso al término del período objeto del presente informe. Respecto de años anteriores, se recibió una petición de esa índole en 2012, que fue tratada por la Oficina de Ética y resuelta satisfactoriamente, y no se recibieron peticiones en 2013. En comparación con otros organismos, como la Secretaría de las NN.UU., un bajo nivel de peticiones es algo común.

Declaraciones de interés y divulgaciones obligatorias según las IPSAS de transacciones con partes emparentadas

20. En la Oficina de Ética Profesional de la OMPI recae la responsabilidad de aplicar el programa de declaración de interés respecto de los miembros del personal a nivel de D.1 y superior, así como un número limitado de otras categorías de alto riesgo. La conformidad con las IPSAS ha creado necesidades adicionales de divulgación respecto de los miembros del personal a nivel de D.2 y superior. En relación con el año 2014, objeto del presente informe, se logró una conformidad del 100% con la exigencia de las IPSAS de divulgar transacciones con partes emparentadas.

21. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota del "Informe anual de la Oficina de Ética Profesional" (documento WO/CC/71/3 Rev.).

[Fin del documento]