

## Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima tercera sesión (47ª ordinaria)**  
**Ginebra, 3 a 11 de octubre de 2016**

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

*preparado por la Secretaría*

1. A continuación figura el informe sobre las actividades de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2015. La Oficina de Ética Profesional presenta informes a los Estados miembros desde su creación, en junio de 2010. El presente informe es el quinto que se presenta a las Asambleas.

**2012 – 2016: 5 AÑOS PRESENTANDO INFORMES SOBRE**  
**LAS ACTIVIDADES Y LA INCIDENCIA**  
**DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL**

La Oficina de Ética Profesional fue creada en junio de 2010, en consonancia con uno de los puntos del programa de alineación estratégica (PAE) “Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno”.

Al término del primer año civil completo en funcionamiento, la Oficina de Ética Profesional inició un ciclo de presentación anual de informes sobre sus actividades. En el Informe anual sobre recursos humanos de 2012, la Oficina de Ética Profesional presentó un informe de sus actividades e incidencia durante 2010/2011.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Documento WO/CC/66/1, Comité de Coordinación de la OMPI, sexagésima sexta sesión (43ª ordinaria), 1 a 9 de octubre de 2012.

En 2013 y 2014, el segundo y tercer informes de la Oficina de Ética Profesional, relativos a las actividades de 2012 y 2013, respectivamente, fueron presentados como Anexos específicos de los Informes anuales sobre recursos humanos.<sup>2</sup>

En 2015, la Oficina de Ética Profesional presentó al Comité de Coordinación de la OMPI el cuarto informe sobre sus actividades en 2014 en un Informe anual aparte.<sup>3</sup>

En la presentación del informe de 2016, que es el quinto informe de la Oficina de Ética Profesional, relativo a sus actividades e incidencia en 2015, se ha seguido ese mismo formato.

## 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 PAE, que empezó a integrarse en las actividades de la OMPI una vez completado dicho programa, en 2013.

## II. ESTRUCTURA

3. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI fue creada en junio de 2010. Está dirigida por el Oficial Jefe de Ética Profesional bajo la supervisión 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.

---

<sup>2</sup> Documento WO/CC/67/2, Comité de Coordinación de la OMPI, sexagésima séptima sesión (44ª Ordinaria), 23 de septiembre a 2 de octubre de 2013, y documento WO/CC/70/1, Comité de Coordinación de la OMPI, septuagésima sesión (45ª Ordinaria), 22 a 30 de septiembre de 2014.

<sup>3</sup> Documento WO/CC/71/3 Rev., Comité de Coordinación de la OMPI, septuagésima primera sesión (46ª Ordinaria), 5 a 14 de octubre de 2015.

### III. ACTIVIDADES PROMOCIONALES

#### 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 formación, con carácter obligatorio, a todos los miembros del personal y en todos los niveles de la Organización. El programa de formación está administrado por la Oficina de Ética Profesional en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) 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 las 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 el entorno profesional así como de la importancia que reviste la conducta ética para el prestigio de la Organización;
- Garantizar la capacitación de todo el personal en los principios éticos fundamentales;
- Promover un mensaje coherente sobre ética y las normas de conducta deseadas en la OMPI; y
- Informar acerca de 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 se presenta a los participantes una serie de estudios de caso para que identifiquen cuestiones problemáticas en el ámbito de la ética profesional y traten de solucionarlas utilizando un modelo de toma de decisiones; una presentación de la Oficina de Ética Profesional, sus actividades y los servicios que presta a los miembros del personal, y un debate sobre los obstáculos comunes que plantea el comportamiento ético y cómo abordarlos. La formación comprende un día de sesiones presenciales, dirigidas por formadores externos con experiencia en la impartición 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, en la sesión de formación, cada miembro del personal recibió un ejemplar impreso. La primera mitad de la Guía es el cuaderno didáctico que usan los participantes durante la formación, en el que se proporcionan conocimientos clave y 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 con carácter de herramienta transferible que pueda utilizarse como referencia en el día a día del trabajo. El procedimiento de formación permitió garantizar una transmisión óptima del mensaje institucional.

10. Los miembros del personal también recibieron un ejemplar impreso de la Guía de Ética Profesional. El Código de Ética Profesional de la OMPI y la Guía de Ética Profesional en la OMPI fueron presentados al inicio de los programas de formación.

### **CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE LA OMPI: VALORES Y PRINCIPIOS**

Los seis valores del Código de Ética de la OMPI son:

- Independencia;
- Lealtad;
- Imparcialidad;
- Integridad;
- Responsabilidad; y
- Respeto por los derechos humanos.

Los siete principios del Código de Ética de la OMPI se refieren a lo siguiente:

- Conflictos de intereses;
- Abuso de la autoridad;
- Entorno de trabajo respetuoso;
- Obsequios, honores, favores y otros beneficios;
- Recursos de la Organización;
- Confidencialidad de la información;
- Separación del servicio.

### **FORMACIÓN EN ÉTICA IMPARTIDA POR LA OMPI (2012 – 2015)**

**Número total de participantes: 1.618**

Categorías de formación:

- Sesiones en cursos de iniciación
- Cursos regulares de ética profesional



11. Todos los miembros del personal, incluidos los de reciente contratación (un total de 1.618 empleados), han sido capacitados desde que comenzó a aplicarse la Política de la OMPI en materia de ética e integridad. Todos los empleados que pasen a formar parte de la plantilla de la Organización están obligados a participar en los cursos de iniciación y en los cursos de formación en ética profesional. Todos los cursos de iniciación comprenden una sesión sobre ética profesional. La información que se presenta en el gráfico se refiere a la capacitación de los miembros del personal desde que comenzó a impartirse la formación en ética e integridad, en 2012.

#### *Evaluación de la incidencia a partir de encuestas efectuadas tras la formación*

12. A todos los participantes inscritos en los cursos de formación en 2015 se les envió una encuesta para rellenar por Internet a la que respondieron 44 participantes, cifra que se ha tomado como muestra representativa.

13. La encuesta confirmó que la formación fue acogida favorablemente, con un 43% de encuestados que calificó el curso de “excelente” y un 41% de “bueno”.

14. En general, los participantes estimaron que el contenido y la metodología de la formación fueron buenos, pero algunos encuestados señalaron que el tiempo asignado no permitió llevar a cabo un análisis detenido de los casos. Los participantes consideraron también que es necesario desarrollar algunos temas, como las actividades fuera de la Organización o los conflictos de intereses. La Oficina de Ética Profesional tomó nota de los comentarios con miras a la elaboración de las actividades de sensibilización en ética profesional en 2016.

15. Otras opiniones que se recibieron:

- Evaluación favorable del formato de carácter abierto de los debates, que permitió una formación interactiva y que casi todos los participantes pudieran manifestar sus opiniones y ver atendidas sus preocupaciones o asuntos concretos;
- Se señaló que en el entorno de trabajo, la cuestión de la confianza reviste mucha importancia. Una mala interpretación de una situación podría dar lugar a un conflicto;
- Los estudios de casos se consideraron útiles para distinguir entre hechos y opiniones/impressiones. También se consideró interesante recibir información acerca de los conflictos de intereses en casos de representación de la Organización (por ejemplo, aceptar o recibir regalos de un Estado miembro);

- Los estudios de casos acerca del entorno de trabajo permitieron conocer más de cerca el Código de Ética Profesional de la OMPI;
- Evaluación favorable del cuaderno didáctico;
- Los códigos de ética profesional podrían aplicarse en situaciones reales.

#### *Sitio Intranet*

16. En 2016 está previsto llevar a cabo un examen exhaustivo y una actualización del sitio Intranet de Ética Profesional en la OMPI, creado en 2012. En dicho sitio web pueden consultarse el Código de Ética Profesional de la OMPI y la Guía de Ética Profesional en la OMPI (que comprende una recopilación de las políticas y principios de la OMPI a este respecto, con explicaciones precisas) y ofrece asimismo enlaces a recursos e información general de interés a este respecto.

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

17. El 15 de septiembre de 2015 se nombró a una Oficial Jefa de Ética Profesional.<sup>4</sup> Previamente, desde agosto de 2014 en adelante, el Oficial Jefe de Ética Profesional estuvo al cargo de la Oficina con carácter interino.

18. En 2015, la Oficina de Ética Profesional recibió las solicitudes de asesoramiento que se detallan a continuación:

- Cuatro sobre actividades fuera de la Organización;
- Una sobre donativos o atenciones sociales;
- Tres sobre asuntos relacionados con las condiciones de empleo;
- Cuatro sobre declaraciones de intereses/inversiones;
- Tres sobre conflictos de intereses;
- Una sobre la protección de denunciantes de irregularidades.

Hubo cuatro solicitudes de asesoramiento que no eran competencia de la Oficina de Ética Profesional. En los casos en que fue posible, se informó a los miembros del personal acerca de otras opciones disponibles o se les remitió a otras dependencias de la OMPI.

#### **V. FIJACIÓN DE NORMAS Y DESARROLLO DE POLÍTICAS**

##### Política sobre la declaración de la situación financiera

19. 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), se efectuó una labor interna 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, labor que se reanudó en 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

---

<sup>4</sup> Por concurso, la Sra. Chitra Radhakishun, de Suriname, fue nombrada Oficial Jefa de Ética Profesional, Oficina de Ética Profesional de la OMPI, Oficina del Director General.

internos que está aplicando actualmente la Secretaría. Se espera que dicha labor se lleve a término a finales de 2016.

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

### Política de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades

20. La política de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades (“Política de protección de denunciantes de irregularidades”) lleva en vigor en la OMPI desde 2012 y constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión según, se establece en dicha política, o por denunciar una irregularidad.

21. Con arreglo a la política de protección contra represalias, 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 represalia así como la protección adecuada del empleado en cuestión.

22. En 2015, la Oficina de Ética Profesional llevó a cabo dos exámenes preliminares que estaban en vías de ejecución al final del período anterior y emprendió y finalizó otro más. Al considerarse que las denuncias no entraban en el ámbito de la política de protección contra represalias, la Oficina de Ética Profesional no tuvo que adoptar otras medidas. Del cotejo de resultados se observa que el número de investigaciones es comparable al de otras organizaciones de las Naciones Unidas.

### Declaraciones de interés y divulgaciones obligatorias de transacciones con partes emparentadas en virtud de lo dispuesto en las IPSAS

23. A la Oficina de Ética Profesional de la OMPI le incumbe aplicar el programa de declaración de interés respecto de los miembros del personal del 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 del nivel de D-2 y superior. En relación con 2015, objeto del presente informe, se logró una conformidad del 100% con la exigencia de las IPSAS de divulgar transacciones con partes relacionadas.

## **VII. ARMONIZACIÓN CON LAS MEJORES PRÁCTICAS APLICADAS EN EL SISTEMA COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS**

24. En 2015, la Oficina de Ética Profesional colaboró activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, cuyo objetivo es fomentar la colaboración, en todo el sistema, en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales constituye un amplio foro de las funciones de ética profesional de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas así como las instituciones financieras internacionales, que facilita el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

25. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota del "Informe anual de la Oficina de Ética Profesional" (documento WO/CC/73/2).*

[Fin del documento]