

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

**Octogésima sesión (52.º ordinaria)**  
**Ginebra, 4 a 8 de octubre de 2021**

### **INFORME**

*aprobado por el Comité de Coordinación*

1. El Comité de Coordinación abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/62/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10.ii), 11, 12, 30, 31, 32 y 33.
2. Los informes sobre los puntos mencionados, excepto los puntos 7, 30 y 31 constan en el informe general (documento A/62/13).
3. Los informes sobre los puntos 7, 30 y 31 figuran en el presente documento.
4. Fue elegida presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI la Sra. Kadra Ahmed Hassan, embajadora (Djibouti), y fue elegido vicepresidente el Sr. Alfredo Suescum, embajador (Panamá).

## PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates se basaron en el documento WO/CC/80/1.
6. Al abrir el punto 7 del orden del día, la recién elegida presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI, la embajadora Ahmed Hassan, dio las gracias a los Estados miembros por su elección. Recordó que en este punto del orden del día se examina un documento e invitó al consejero jurídico a presentar el punto.
7. Al presentar el punto del orden del día, el consejero jurídico recordó que, de conformidad con el artículo 13.1) del Convenio de la OMPI, todo acuerdo general celebrado con vistas a establecer relaciones de trabajo y cooperación con otras organizaciones intergubernamentales será concluido por el director general previa aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI. El consejero jurídico señaló que hay dos acuerdos de cooperación de esa índole sometidos a la aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI, según consta en el documento de trabajo. El primer acuerdo es un memorando de entendimiento entre la OMPI y la Oficina Europea de Patentes (OEP) y el segundo es un memorando de entendimiento entre la OMPI y la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA). Los dos acuerdos tienen por objeto establecer relaciones generales de trabajo y cooperación en el ámbito de la propiedad intelectual (PI).
8. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el memorando de entendimiento entre la OMPI y la Oficina Europea de Patentes (OEP); y el memorando de entendimiento entre la OMPI y la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA), que figuran en los Anexos I y II, respectivamente, del documento WO/CC/80/1.
9. El director general felicitó a la presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI por su elección e indicó que la Secretaría espera colaborar estrechamente con ella bajo su dirección, ya que la OMPI respalda la labor de este importante Comité. Dijo que le complace que el Comité de Coordinación de la OMPI haya aprobado los dos memorandos de entendimiento, que seguirán fortaleciendo la estrecha cooperación que mantiene la OMPI con la OEP y la IRENA. Al fortalecer la recopilación de datos y solicitudes de patente y el intercambio de personal entre ambas organizaciones, el acuerdo con la OEP permitirá desarrollar proyectos y programas mutuamente beneficiosos. Asimismo, la colaboración con la IRENA contribuirá a impulsar el objetivo común de promover la innovación en materia de energías renovables y la mitigación del cambio climático. El director general dio las gracias al presidente de la OEP y al director general de la IRENA por su liderazgo y apoyo y dijo que espera colaborar conjuntamente para hacer realidad sus ambiciones comunes y aportar valor a todos los Estados miembros.
10. La Delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la presidenta y a los Estados miembros la oportunidad de pronunciar la declaración del Grupo. En opinión del Grupo B, la colaboración con la OEP y la IRENA ayudará a crear capacidades y a compartir las mejores prácticas y, en este sentido, el Grupo B se mostró satisfecho de cooperar para apoyar la innovación tecnológica en el ámbito de las tecnologías relacionadas con el cambio climático, concretamente las energías renovables, y para promover y ampliar la labor de la OMPI. Dijo que espera con interés ver los resultados prácticos de esta cooperación y los beneficios que aportará a la OMPI y a los socios cooperantes.

## PUNTO 30 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

#### i) Informe sobre recursos humanos

11. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/80/INF/1, WO/CC/80/2 y WO/CC/80/4.

12. La presidenta presentó el punto 30 del orden del día y dijo que hay dos apartados sometidos a examen. En lo que respecta al primer apartado, hay tres documentos a considerar: "Informe anual sobre recursos humanos" (documento WO/CC/80/INF/1 Rev.), "Estrategia de recursos humanos para 2022-2026" (documento WO/CC/80/2) y "Comité de Pensiones del personal de la OMPI" (documento WO/CC/80/4).

13. La Secretaría declaró que se complace en presentar el informe anual sobre recursos humanos (RR.HH.), que también se presentó como documento de información en la 33ª sesión del PBC, celebrada en septiembre. Añadió que el informe abarca el período de 12 meses comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021 y está estructurado en cinco partes, a saber: i) una instantánea de las principales tendencias observadas en el conjunto de empleados; ii) asuntos de personal que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI, como las rescisiones de nombramientos, la aplicación de la Política de la OMPI sobre la igualdad de género, recompensas y reconocimientos y las prórrogas de los nombramientos temporales más allá de sus plazos; iii) el difícil período de la pandemia de COVID-19 y los cambios ocurridos en la OMPI durante ese período; iv) progresos generales realizados y novedades ocurridas en el año transcurrido; y por último v) una breve descripción de los objetivos en materia de RR.HH. para el próximo bienio y más adelante. El informe anual se complementa con un folleto en línea sobre recursos humanos que ofrece una amplia gama de estadísticas e información sobre el conjunto de empleados. Tanto el informe anual de RR.HH. como el folleto están disponibles en el sitio web de la Organización en todos los idiomas de las Naciones Unidas (ONU). La Secretaría destacó que el conjunto de empleados se mantiene estable en número y sigue caracterizándose por la flexibilidad, con una proporción aproximada del 70% y el 30%, respectivamente, entre personal básico, es decir, con nombramiento de plazo fijo, continuo y permanente, y personal flexible, es decir, personal temporal y personas con contratos externos. En cuanto a la diversidad geográfica, a 30 de junio de 2021 había 121 Estados miembros representados en el personal de la OMPI, y en cuanto a la paridad de género, la Secretaría estaba integrada aproximadamente por un 53% de mujeres y un 47% de hombres. En los niveles superiores, la Secretaría mencionó que, si bien se han alcanzado los objetivos en los grados D1 y P4, se intentará mejorar el equilibrio de género en los grados D2 y P5. Además, los esfuerzos por mejorar el equilibrio de género se han visto respaldados por una labor de sensibilización específica a través de campañas de contratación, ferias de empleo y servicios de cazatalentos. La Secretaría declaró que el año reseñado ha sido un período difícil para la Organización debido a la pandemia de COVID-19. El teletrabajo obligatorio y el aislamiento social relacionados con el cierre han tenido un impacto en la salud y el bienestar de los empleados y, en respuesta, la Secretaría ha puesto en marcha una serie de iniciativas que incluyen sesiones sobre bienestar, conciencia plena y prevención del agotamiento. También ha sido un año de transición y cambio con la llegada del nuevo director general en octubre de 2020, la selección y el nombramiento de un nuevo equipo directivo en enero de 2021 y el reajuste de la estructura organizativa, que se puso en marcha en marzo de este año. Además, la Secretaría declaró que el año pasado, o la "nueva normalidad", ha puesto de manifiesto la necesidad de adaptabilidad y resiliencia del personal y ha obligado a reevaluar las prácticas de trabajo existentes. La Secretaría mencionó que no solo debe gestionar el hecho de que las personas trabajen a distancia, sino también el carácter más híbrido del conjunto de personas, por lo que, ante todo, debe adoptar una cultura de trabajo ágil, que permita a los empleados adaptarse y responder a los desafíos a medida que surjan y mantenerse comprometidos con su

trabajo independientemente de su ubicación física. A pesar de la pandemia y en la medida en que las circunstancias lo permitieron, la Secretaría se esforzó por atraer y contratar a personal diverso y cualificado a través de sus iniciativas de divulgación, y constata que los esfuerzos y la colaboración con los Estados miembros no representados continúan arrojando resultados positivos, en particular un mayor número de candidaturas recibidas de Estados miembros no representados. Además, la Secretaría continuó y aceleró la implantación de nuevas herramientas, procesos y procedimientos de RR.HH. a través de un proceso de transformación digital. Para mejorar la agilidad de la Organización se ha realizado una planificación del conjunto del personal sobre la base de una mayor flexibilidad para permitir una redistribución del personal de forma más dinámica, con el fin de adaptarse a los cambios y a las nuevas formas de trabajo, mientras que todo el proceso de contratación, desde la planificación y la búsqueda de talentos hasta la evaluación, la selección y la contratación, se lleva a cabo ahora de forma virtual. La Secretaría añadió que sigue reforzando las iniciativas de diversidad e inclusión. Entre otras cosas, se ha seguido ofreciendo formación sobre liderazgo inclusivo al personal de todos los niveles, mientras que los coordinadores de cuestiones de género han participado en un programa específico de fortalecimiento de capacidades. Se establecerá un Programa de Jóvenes Especialistas dirigido a jóvenes de naturaleza diversa, con talento y de cualquier parte del mundo, y el objetivo es iniciar el programa con un primer grupo de jóvenes a principios de 2022. Este programa contribuiría a alcanzar al menos tres de los pilares estratégicos del plan estratégico a mediano plazo (PEMP), así como su fundamento y las estrategias de diversidad e inclusión de la Organización desde las perspectivas de género, geográfica, de edad y socioeconómica. El programa también facilitará el desarrollo y el reconocimiento del talento real y potencial con el objetivo clave de crear capacidad y democratizar la PI para que los antiguos participantes del Programa de Jóvenes Especialistas puedan progresar en su carrera dentro o fuera de la OMPI, ya sea en el contexto internacional o en uno nacional. Por último, la Secretaría declaró que la División de Supervisión Interna (DSI) acaba de realizar un examen de su marco de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal, y que espera que este examen lleve a racionalizar el actual Sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal (PMSDS), de modo que apoye mejor el rendimiento de la Organización y el perfeccionamiento del personal. La Secretaría añadió que también alinearán la formación y el perfeccionamiento con las nuevas prioridades estratégicas de la gestión de talentos, al tiempo que colaborará con el marco del sistema de las Naciones Unidas en materia de enseñanza para garantizar la coordinación y la convergencia con el sistema.

14. La delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, felicitó a la presidencia y la vicepresidencia por su elección al frente del Comité de Coordinación de la OMPI. El Grupo agradece a la Secretaría la elaboración del Informe anual sobre recursos humanos y, por razones de tiempo, se remite a su declaración sobre el informe realizada en la 33ª sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y reitera el mensaje expresado en dicha declaración.

15. La delegación del Brasil dio las gracias a la Secretaría por la preparación del Informe anual sobre recursos humanos y por la estrategia de RR.HH. para 2022-2026. Señaló que es consciente del reto que ha supuesto gestionar un conjunto de empleados durante la pandemia y planificar estratégicamente el uso de los recursos humanos para poder ofrecer el nivel de desempeño que se espera de la Organización. Añadió que incumbe también a los Estados miembros velar por el cumplimiento de algunos principios y valores, como la diversidad y la inclusión, ya que esos valores no solo son apreciados por organizaciones multilaterales como la OMPI, sino que también se reconocen cada vez más como valores importantes en el sector privado, así como en la gestión de los recursos humanos. En ese contexto, cabe referirse en primer lugar a la distribución geográfica del personal, añadiendo que los datos muestran que la Organización tiene todavía un largo camino por recorrer para garantizar representación y equilibrio regionales más amplios entre su personal. Algunos países y regiones están sobrerrepresentados, y llama la atención a la delegación el hecho de que la contratación en los

últimos años sigue privilegiando a esas mismas regiones en detrimento de otras menos representadas. Añadió que es consciente de que en los últimos años se han puesto en marcha algunos programas para tratar de reducir estas desigualdades y mencionó especialmente la política de contratación con respecto a los países que no están representados en la Secretaría. No obstante, opina que esas iniciativas siguen siendo insuficientes en lo que respecta a la contratación y también al avance profesional, y desea que la Organización tenga objetivos claros para aumentar la diversidad del personal. A este respecto, instó a la Secretaría a seguir intensificando los esfuerzos en las regiones poco representadas, y añadió que los candidatos de diferentes partes del mundo pueden no estar familiarizados con el proceso de selección aplicado por la Organización y con lo que se espera de ellos en cada etapa del proceso. La delegación mencionó que se necesita información clara y accesible que ayude a los candidatos a prepararse, que el proceso debe ser más transparente y que los candidatos deben ser informados cuando sus candidaturas hayan sido descartadas en las primeras etapas del proceso y acerca de si una vacante ha sido cubierta o no. En cuanto a las medidas para aumentar la proporción de mujeres en los escalafones superiores de la Secretaría, se congratula de que se hayan adoptado políticas para aumentar la contratación de mujeres, si bien señaló que no se han cumplido los objetivos de aumentar el número de mujeres en la Secretaría. La delegación solicitó a la Secretaría una aclaración al respecto.

16. La delegación de los Estados Unidos de América felicitó a la presidenta por haber sido elegida para dirigir el Comité de Coordinación de la OMPI. La delegación transmitió su agradecimiento por el documento informativo sobre el tapete y dio las gracias a la Secretaría, especialmente al DGRHH, por sus esfuerzos para implementar la estrategia de RR.HH. de la Organización de 2017 a 2021, a pesar de las extraordinarias dificultades causadas por la pandemia de COVID-19. Añadió que agradece la oportunidad de examinar y debatir la estrategia de RR.HH. para 2022-2026. Ha tomado nota de la continuación de las iniciativas de la Secretaría para mejorar la representación geográfica y la paridad de género en la Organización, y agradece la información detallada proporcionada sobre las actividades de divulgación para facilitar la representación de los Estados miembros. Asimismo, acoge con satisfacción el nombramiento de tres mujeres altamente calificadas para desempeñar el cargo de directoras generales adjuntas. La delegación dio también las gracias a la Organización por sus continuos esfuerzos por aplicar la política de la OMPI en materia de género y por estar en sintonía con el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Si bien acoge con satisfacción los avances de la Secretaría en la consecución de los objetivos de paridad de género, en particular en los niveles D1 y P4, la representación de las mujeres ha disminuido en los grados D2 y P5, por segundo bienio, lo que, en su opinión, exige la revisión de los objetivos de paridad de género para esos grados. La delegación dijo que desea saber si la OMPI se está esforzando, y de qué manera, para invertir esas tendencias. Por último, dio las gracias a la Secretaría por el modo en que ha demostrado su compromiso de responder a las preocupaciones de los Estados miembros durante el período que abarca el informe, incluida su decisión de eliminar el premio al desempeño institucional del programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI 2020, tal como han solicitado los Estados miembros.

17. La delegación de la Federación de Rusia felicitó a la presidenta por su elección y dio las gracias a la Secretaría por haber preparado el Informe Anual sobre RR.HH. y por su presentación. Añadió que aprecia la información sobre la gestión del personal en el transcurso de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 y pidió más aclaraciones sobre la forma en que la Secretaría ha adaptado su sistema de evaluación al trabajo a distancia, así como sobre la forma en que ha conseguido motivar al personal para mantener la productividad cuando trabaja a distancia. La delegación también solicitó información sobre el número de candidatos incluidos en las "listas de reserva" y las regiones geográficas a las que representan. También expresó su apoyo a los esfuerzos realizados por la Secretaría para apoyar a los jóvenes, en particular con el desarrollo del Programa de Becas y el inicio del Programa de Jóvenes Especialistas. La delegación dijo estar convencida de que la labor de promoción de las

carreras de los jóvenes especialistas es un paso muy importante para garantizar el funcionamiento eficaz del sistema de RR.HH. Añadió que ha tomado nota de los programas, así como de las iniciativas destinadas a promover una representación geográfica equilibrada, y pidió a la Secretaría que continúe esa labor. La delegación indicó que considera fundamental responder a la necesidad no solo de aumentar el número de Estados miembros representados en el personal, sino también de una distribución equitativa de los puestos, y añadió que le entristece comprobar que su grupo regional no está suficientemente representado en la Secretaría. Mencionó que colaborará con la Secretaría para garantizar la representación de los Estados de su región.

18. La delegación de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, felicitó a la presidenta por su elección y dio las gracias a la Secretaría por la compilación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos. La delegación recordó la declaración hecha por el Grupo en la 33ª sesión del PBC y dijo que el Grupo agradece a la Dirección de la OMPI sus esfuerzos por garantizar la consecución de los principales objetivos en materia de recursos humanos. El Grupo aprecia, en particular, los esfuerzos relacionados con el equilibrio geográfico y de género. Ha observado que las mujeres representan más del 50% de los empleados de la OMPI. Si bien se congratula de ello, le preocupa que sigan estando infrarrepresentadas en los puestos directivos. Además, observa que 121 Estados miembros están representados en todos los niveles y categorías de personal, mientras que 109 Estados miembros están representados en puestos sujetos a distribución geográfica. También le preocupa que 84 Estados miembros sigan sin estar representados en todos los puestos sujetos a distribución geográfica. El Grupo constata además que la representación regional del personal varía considerablemente y que existen importantes desequilibrios. Insta a la Secretaría a que busque la forma de rectificar esta situación. Es consciente de las medidas adoptadas por la OMPI para incorporar la perspectiva de género, de conformidad con la política de la OMPI sobre igualdad de género, y la mejora del índice de cumplimiento de la Organización en relación con el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. El Grupo ha tomado nota de la estrategia de recursos humanos para el período 2022-2026, que está en consonancia con el PEMP, y valora que la estrategia de recursos humanos no se limite a identificar los desafíos en materia de recursos humanos, sino que en la mayoría de los casos proponga también soluciones. También se congratula del compromiso del DGRRHH de contribuir activamente al desarrollo de una cultura organizativa más abierta, dinámica y colaborativa, lo que, en su opinión, facilitará la consecución de otros objetivos identificados en la estrategia de RR.HH. El Grupo desea subrayar una vez más que el equilibrio de género debe estar en el primer plano de la estrategia. Por último, pide aclaraciones sobre la adscripción y los intercambios de personal y sobre la forma de llevarlos a cabo, tal y como se reflejan en la estrategia de RR. HH.

19. La delegación de España hizo suya la declaración hecha por la delegación del Reino Unido en nombre del Grupo B, y dio las gracias a la Secretaría por la elaboración del Informe anual sobre recursos humanos, que la delegación respaldó en la 33ª sesión del PBC. La delegación declaró que contar con una buena política de RR.HH. es algo prioritario en cualquier Organización, pero aún más en una Organización como la OMPI, que depende sobre todo de las competencias y el talento de su personal, prioridad que también se refleja en el análisis del programa de trabajo y presupuesto. A pesar de los comentarios positivos reflejados en el informe, considera que la Secretaría debería hacer mayores esfuerzos para garantizar una mayor diversidad geográfica y la paridad de género en los diferentes niveles. La delegación afirmó que la situación dista de ser óptima y que la Secretaría debe asegurarse a la vez de contar con un máximo nivel de talento en el ámbito interno y de contratar también un máximo de talento externo del mayor nivel posible. A ese respecto, le preocupa lo que se dice en el párrafo 64 del Informe Anual, que habla de aumentar la externalización de los servicios. Opina que solo se debería recurrir a la externalización de servicios cuando las competencias requeridas no puedan ser cubiertas por el personal interno y no como práctica general, ya que, de lo contrario, se crearía un grave problema para conservar los conocimientos técnicos en la

Organización. La delegación expresó su agradecimiento por la rápida gestión del teletrabajo en respuesta a la pandemia de COVID-19, y mencionó que podrían extraerse valiosas lecciones en relación con los formatos de trabajo híbridos, que permiten la posibilidad de trabajar de forma más flexible y moderna. La delegación añadió que, al igual que ocurre en las oficinas nacionales, incluida la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), es posible conciliar el servicio público y la vida personal. Confía en que la Secretaría sea capaz de aplicar la estrategia de RR.HH. para 2022-2026 y que ésta se refleje en el Informe Anual de Recursos Humanos. Por último, señaló que espera ver una cultura organizativa dinámica, que genere trabajo en equipo, una mayor agilidad institucional y flexibilidad en la Organización.

20. La delegación de Georgia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, dio las gracias a la Secretaría por la presentación del Informe anual sobre recursos humanos. El Grupo acoge con satisfacción los objetivos de paridad de género para el bienio 2022-23, y observa también la disminución de la representación de las mujeres en los puestos directivos. Confía en que los objetivos se alcancen en los próximos años. Al mismo tiempo, toma nota de la mejora del índice de aplicación por parte de la Secretaría del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. El Grupo desea destacar la importancia de la diversidad geográfica en el personal de la Organización y señala que una representación equilibrada de los Estados miembros es importante para el desarrollo de un sistema mundial de PI que sea eficaz. El Grupo confía en que, gracias a los esfuerzos conjuntos y a la estrecha colaboración de sus miembros con la Secretaría, ésta podrá atraer a candidatos cualificados de la región infrarrepresentada del Grupo en un futuro muy próximo. Por último, agradece a la Secretaría la preparación de la estrategia de RR.HH. para 2022-2026, y entiende que la nueva estrategia será fundamental para alcanzar la visión articulada en el PEMP.

21. La delegación del Sudán felicitó a la presidenta y a la vicepresidencia por su elección. Asimismo, felicitó al Sr. Daren Tang por haber asumido el cargo de director general de la Organización, y agradeció a la Secretaría sus esfuerzos por mejorar la situación de los Estados miembros que carecen de representación. Indicó al Comité que se han organizado dos talleres con el Sudán, en colaboración con la Secretaría, para proporcionar más información sobre las vías de acceso al empleo. En cuanto al significado más amplio de la representación geográfica, la delegación dio las gracias a la Secretaría y expresó el deseo de que todos los esfuerzos resulten fructíferos y permitan que el Sudán tenga oportunidades de contribuir a la labor de la Organización.

22. La delegación de Argelia felicitó a la presidenta por su elección al frente del Comité de Coordinación de la OMPI y agradeció a la Secretaría el Informe anual sobre recursos humanos. La delegación mencionó que valora la diversidad en la Secretaría y que desea que se lleven a cabo actividades de sensibilización entre los Estados miembros no representados para que aumente su representación en la Organización. Además, cree en la importancia de garantizar la igualdad de género y anima a la Secretaría a garantizar que haya funcionarias en puestos de alto nivel. A este respecto, se congratula de las iniciativas adoptadas por la Secretaría para garantizar la presencia de mujeres en los niveles D2, P4 y P5.

23. La Secretaría dio las gracias a las delegaciones por sus comentarios y preguntas, y dijo que está dispuesta a reunirse con las delegaciones y los representantes de los Estados miembros en cualquier momento para debatir las cuestiones planteadas durante la sesión. Con respecto a la distribución geográfica, la Secretaría declaró que los Estados miembros no llegaron a ningún acuerdo en 2016 para ajustar los objetivos para las regiones geográficas o sobre aspectos de la distribución dentro de las regiones y que, desde 2016, ha estado trabajando a través de la iniciativa de designación de coordinadores para dirigirse a los Estados miembros no representados y a las regiones infrarrepresentadas. Añadió que el éxito de esas iniciativas depende del compromiso de los Estados miembros en colaboración con la Secretaría. En respuesta a la pregunta de la delegación del Brasil, la Secretaría aclaró que la

iniciativa de designar coordinadores incluye planes para proporcionar más información a los candidatos con respecto a las oportunidades de empleo y los procedimientos de contratación. En cuanto a la representación de las mujeres, tal y como han indicado y subrayado varias delegaciones, la Secretaría reiteró que se han cumplido los objetivos en los niveles D1 y P4, pero que hay que seguir trabajando en relación con los puestos P5 y D2. La Secretaría añadió que los puestos D2 son los más complicados, ya que solo hay unos pocos puestos de ese tipo, por lo que en cuanto se jubila una funcionaria, por ejemplo, se produce un desequilibrio inmediato. Por otro lado, la Secretaría ha conseguido logros en el nivel D1, ya que siete de los 10 nuevos puestos D1 desde 2017 han sido adjudicados a candidatas, mientras que la paridad se ha alcanzado en el nivel P4, todo ello a pesar de la menor proporción de candidatas a puestos superiores en los puestos P4 y superiores. La Secretaría afirmó que todavía hay margen de mejora y que seguirá trabajando para aumentar el número de mujeres profesionales de alto nivel a través de actividades de divulgación específicas y a través de empresas de cazatalentos. Con respecto a la pregunta de la delegación de la Federación de Rusia sobre la evaluación del rendimiento desde la pandemia de COVID-19 y el trabajo a distancia, la Secretaría declaró que ha proporcionado muchos mecanismos de apoyo a sus directivos y al personal para hacer frente a esta nueva forma de trabajo que tuvo que implantarse de una semana a otra. Añadió que el número de evaluaciones positivas y sobresalientes del rendimiento del personal presentadas en el sistema de gestión del rendimiento confirman que todo ha superado las expectativas desde el inicio del trabajo a distancia en marzo de 2020.

24. La delegación del Brasil dijo que quiere aclarar uno de los comentarios que ha hecho en su declaración y que estudiará con la Secretaría la forma en que ésta puede poner a disposición de los candidatos información sobre el proceso de selección y lo que se espera de los candidatos en cada etapa del proceso. Mencionó que esa información no debería ponerse a disposición únicamente de las Misiones Permanentes y que los candidatos del Brasil a veces no están familiarizados con el proceso de contratación, por ejemplo, sobre qué formularios utilizar o qué debe incluirse en una carta de motivación. En su opinión, esa información sobre el proceso debería ser más accesible para los candidatos, tal vez en el sitio web público de la Organización.

25. La delegación de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dijo que desea que se responda a su pregunta sobre la adscripción y los intercambios de personal.

26. En respuesta a la aclaración de la delegación del Brasil, la Secretaría declaró que se asegurará de que la información pertinente sobre las diferentes etapas del proceso de contratación se ponga a disposición en la página de contratación del sitio web público de la Organización. Con respecto a la pregunta de la delegación de Sudáfrica sobre las adscripciones y los intercambios de personal, la Secretaría explicó que esta cuestión se aborda en la estrategia de recursos humanos, que propone el uso de las adscripciones al interior y al exterior de la Organización, así como el desarrollo de programas de intercambio de personal para que haya un mayor número de intercambios con la red más amplia de PI. La Secretaría añadió que se trata de un trabajo en curso y que, para ampliar la movilidad y aumentar la diversidad, sería beneficioso desarrollar programas de adscripción e intercambio similares al programa de todo el sistema de las Naciones Unidas que ya existe. La Secretaría mencionó que dicho programa es de utilidad para algunos perfiles, por ejemplo, en el ámbito de la administración, pero que efectivamente es más difícil para los perfiles especializados en PI. Por ello, la Secretaría está tratando de ampliar las posibilidades de intercambio, especialmente con la comunidad de la PI en general, de forma similar al exitoso programa de becas de la OMPI con las oficinas de PI para atraer a personas a la Organización. La Secretaría mencionó que se trata realmente de un punto de partida y que podría proporcionar más información sobre este tema el próximo año.



## Estrategia de recursos humanos (RR.HH.) para 2022-2026

27. La Secretaría presentó el documento WO/CC/80/2, titulado Estrategia de recursos humanos (RR.HH.) para 2022-2026. Declaró que la base de la estrategia de RR.HH. es el nuevo plan estratégico de mediano plazo de la OMPI para el mismo período, que reconoce que el personal es el principal pilar del crecimiento y el éxito de la Organización y garantiza que la Secretaría invertirá en el desarrollo de su personal para garantizar una agilidad y resiliencia continuas. La Secretaría mencionó que el DGRRHH desempeñará un papel fundamental a la hora de proporcionar a la Organización los recursos y la formación adecuados para trabajar de forma eficaz, colaborativa e innovadora. Añadió que el cambio más fundamental sería la transformación de la cultura de la Secretaría y su forma de trabajar, y que evolucionaría hacia una cultura organizativa más abierta, dinámica y colaborativa. La Secretaría también declaró que las prioridades clave serían acabar con los compartimentos estancos mediante una mayor cooperación y nuevas formas de trabajar, fomentar la implicación del personal y promover la confianza. A este respecto, recientemente se ha puesto en marcha una encuesta para comprender mejor la cultura de la OMPI y a finales de este año se realizará una encuesta sobre la implicación de los empleados, que servirá de base para la labor de la Secretaría en el futuro. La Secretaría dijo que el programa de trabajo del DGRRHH para los próximos cinco años se articulará en torno a los objetivos interrelacionados que se presentan en la Estrategia. Ya se ha empezado a trabajar en algunos de esos objetivos, como se indica en el Informe anual sobre recursos humanos, y a ese respecto, el DGRRHH:

- contribuirá al desarrollo de una cultura institucional dinámica que fomente el diálogo abierto, la colaboración, el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo;
- mejorará la agilidad institucional, creará la flexibilidad adecuada y aumentará la movilidad para satisfacer las nuevas necesidades de personal de las unidades operativas;
- reforzará el enfoque en la diversidad y la inclusión, que son factores clave para lograr la visión de la OMPI. Ese enfoque se articulará tanto a través del equilibrio de género como de la representación geográfica, maximizando su intersección siempre que sea posible;
- garantizará que la gestión de la actuación profesional aporte valor mediante la mejora del rendimiento institucional y el desarrollo de las capacidades del personal;
- adoptará una visión más estratégica del aprendizaje y el desarrollo profesional como parte integrante del desarrollo del talento;
- invertirá en el desarrollo de los cargos directivos y de liderazgo;
- mejorará la implicación y el bienestar del personal; y
- desarrollará un modelo de servicio centralizado para el DGRRHH adaptado a las necesidades de las unidades operativas.

28. La delegación de la Federación de Rusia dio las gracias a la Secretaría por haber preparado la Estrategia de RR.HH. para 2022-2026. La delegación declaró que apoya la orientación de esta Estrategia, la vinculación más estrecha de la política de personal con las necesidades específicas de la Organización, la flexibilidad que se ha introducido para satisfacer determinadas necesidades del personal, la ampliación de la diversidad y la inclusión, así como la mejora de la eficacia del trabajo. Está claro que la Secretaría se centra ahora en perfeccionar la cultura que existe en la Organización y, de hecho, en la renovación del personal. Considera prioritario que el trabajo que realiza la Secretaría se rija por la necesidad de encontrar

candidatos profesionales competentes que trabajen a conciencia. La delegación dijo que debe prestarse la debida atención a los esfuerzos por garantizar una representación geográfica equitativa en el seno de la Organización, ya que considera que la diversidad geográfica garantizará un trabajo eficaz. Por último, subrayó una cuestión de importancia fundamental, a saber, que la Secretaría debe atenerse a las recomendaciones y decisiones adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y a las resoluciones pertinentes de la Asamblea General de la ONU a la hora de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para el personal.

29. La delegación de China felicitó a la presidenta por su elección y agradeció a la Secretaría la minuciosa preparación del documento. Declaró que la cultura china aboga por un enfoque centrado en las personas. Considera que los recursos humanos son el activo clave de cualquier Organización. Mencionó que incumbe a la OMPI el reto de fomentar la innovación, el liderazgo en la promoción de la PI y el desarrollo ecológico. La delegación afirmó que se mantendrá al día y que ha tomado nota de la visión de futuro puesta de manifiesto en el diseño de la estrategia de RR.HH., que define la orientación futura para satisfacer las demandas de las unidades operativas. La delegación dijo que acoge con satisfacción la Estrategia y sus siete objetivos, y se congratuló de las medidas concretas propuestas en el informe, por ejemplo, en cuanto al compromiso con la comunidad en general y el refuerzo de la movilidad dentro de la Organización, así como el establecimiento de una trayectoria profesional para el personal. Cree que aumentar la agilidad de la Organización, mejorar la estructura de edad, crear capacidades y ayudar al personal a prosperar será esencial para el futuro de la Organización. La delegación añadió que la Secretaría debería buscar una representación geográfica equilibrada y un equilibrio de género, para que la Organización pueda ser más inclusiva en materia de RR.HH. Por último, mencionó que acogería con agrado más información, especialmente sobre la aplicación del componente de agilidad en la Organización, y que espera con interés el informe anual sobre recursos humanos relativo a la aplicación de esta estrategia.

30. La Secretaría respondió a las declaraciones afirmando que la nueva estrategia de RR.HH. está en marcha y que el año que viene informará sobre los progresos realizados y las diferentes iniciativas en el Informe anual sobre recursos humanos. La Secretaría añadió que agradece los comentarios de las delegaciones y la confirmación de que está avanzando en la dirección correcta, trabajando en la diversidad, la inclusión, la agilidad, la movilidad y el perfeccionamiento profesional del personal.

#### Comité de Pensiones del Personal de la OMPI

31. La Secretaría presentó el documento WO/CC/80/4, titulado Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y dijo que el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI está formado por tres miembros titulares y tres miembros suplentes, de los cuales el Comité de Coordinación elige un miembro titular y un miembro suplente. Añadió que los miembros propuestos por el director general para ser elegidos por el Comité de Coordinación suelen tener un mandato de cuatro años. La Secretaría indicó que, con el fin de establecer un proceso que facilite una convocatoria más amplia y la consideración de los candidatos propuestos por los Estados miembros para la elección del miembro titular y del miembro suplente del Comité de Pensiones por el Comité de Coordinación, se propone reducir excepcionalmente el mandato de esta elección a uno y dos años respectivamente. La Secretaría mencionó que el actual miembro elegido por el Comité de Coordinación de la OMPI es el Sr. Vladimir Yossifov, cuyo mandato finaliza en 2021. El director general ha recibido de la Misión Permanente de Bulgaria la propuesta de que el Sr. Yossifov sea reelegido por el Comité de Coordinación como miembro del Comité de Pensiones para representar a los Estados miembros hasta la celebración de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación en 2022. Además, la Secretaría mencionó que el actual miembro suplente elegido por el Comité de Coordinación de la OMPI es el Sr. Philippe Favatier, cuyo mandato finaliza en 2023 y que recientemente ha expresado su intención de poner fin a su mandato. El director general ha recibido de la Misión Permanente de

Francia la propuesta de que el Sr. Jean Luc Perrin sea elegido por el Comité de Coordinación de la OMPI como miembro suplente del Comité de Pensiones para sustituir al Sr. Favatier y representar a los Estados miembros hasta la celebración de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2023.

32. El Comité de Coordinación eligió:

i) al Sr. Vladimir Yossifov como miembro titular del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para el período que se extiende hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2022.

ii) al Sr. Jean-Luc Perrin como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para el período que se extiende hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2023.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

33. Los debates se basaron en el documento WO/CC/80/INF/2.

34. El oficial jefe interino de ética profesional presentó el documento WO/CC/80/INF/2, titulado Informe anual de la Oficina de Ética Profesional correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020. Añadió que la titular del cargo empezó el año en funciones, pero se jubiló en marzo de 2021. Por ello, el informe se basa en la información recibida de sus colegas y en la correspondencia recibida por la Oficina de Ética Profesional durante el año 2020. El oficial jefe interino mencionó que la Oficina de Ética Profesional llevó a cabo todas las actividades habituales de una oficina de ética profesional de las Naciones Unidas durante el período que abarca el informe. Proporcionó asesoramiento al personal sobre actividades externas, obsequios y otros conflictos de intereses, así como asesoramiento a la Dirección sobre cuestiones de política, administró el programa de divulgación financiera y declaración de intereses de la Organización, impartió formación en materia de ética profesional en cooperación con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, y veló por mantener la coherencia con las oficinas de ética profesional de otros organismos de las Naciones Unidas. Señaló que, debido a la pandemia de COVID-19 y como en el caso de otras oficinas de ética profesional, los principales programas de la Oficina de Ética Profesional sobre divulgación financiera y protección contra las represalias continuaron en forma virtual. Añadió que, en el marco del programa de divulgación de información financiera, 111 funcionarios presentaron declaraciones y el índice de presentación fue del 100%, con la única excepción de un funcionario que estaba de baja por enfermedad. Además, no hubo ninguna solicitud formal de protección contra las represalias. La formación presencial tuvo que ser cancelada, pero 248 miembros del personal realizaron el curso obligatorio de ética en línea durante el año, y a principios de año se organizó una conferencia pública sobre ética a la que asistieron 116 personas. Por último, el oficial jefe interino de ética profesional mencionó que, aunque la titular de la Oficina de Ética Profesional no haya logrado todo lo que le hubiera gustado lograr en un año normal, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI siguió funcionando durante ese tiempo.

35. El director general dio las gracias al Sr. David Mitchels por su labor interina en la Oficina de Ética Profesional mientras se llevaba a cabo el proceso de contratación de un nuevo titular para el cargo. El director general presentó al Comité de Coordinación de la OMPI a la nueva oficial jefa de ética profesional, la Sra. Jovanie Philogène, y declaró que aportará a su función una gran experiencia adquirida en toda la familia de las Naciones Unidas y en el sector privado. Animó a los Estados miembros a ponerse en contacto con ella y a colaborar con ella para dar su opinión y ayudar a mejorar y reforzar el marco de ética profesional de la Organización bajo su dirección. El director general mencionó que la oficial jefa de ética profesional colaborará estrechamente con él y con otros directivos de la Organización, además de apoyar a otros

colegas con diferentes métodos en materia de ética profesional. El director general expresó su deseo de que la OMPI siga siendo un lugar en el que el trabajo se sustente en sólidas normas éticas para desarrollar los programas de ética y en el que se aprenda de las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas y otras instancias. Asimismo, invitó a los Estados miembros a ponerse en contacto con la nueva oficial jefa de ética profesional y le dio la bienvenida a la familia de la OMPI.

36. La delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la preparación del informe anual de la Oficina de Ética Profesional y la presentación hecha por el oficial jefe interino. Asimismo, dio las gracias al director general por sus breves comentarios y declaró que la Oficina de Ética Profesional es un elemento indispensable de la estructura de buen gobierno de la OMPI. El Grupo considera que garantizar que la Organización se atenga a las normas más estrictas de rendición de cuentas es primordial para que pueda desempeñar adecuadamente sus funciones. El Grupo alienta a la Oficina de Ética Profesional a seguir reforzando la cooperación con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) y con la Dependencia Común de Inspección (DCI). En cuanto a la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas, el Grupo alienta a la Oficina de Ética Profesional de la OMPI a colaborar activamente con la Red de Ética Profesional de las Organizaciones Multilaterales. Se congratula de la designación de la nueva oficial jefa de ética profesional y aguarda con interés la colaboración con ella y un nuevo plan de acción que se presentará en la próxima sesión del Comité de Coordinación de la OMPI. El Grupo es consciente de que desde 2017 existen cursos de formación obligatorios en línea sobre ética e integridad, y desea tener la seguridad de que muchos, si no la mayoría, de los más de 1.000 miembros del personal de la OMPI han efectuado dicha formación. El Grupo mencionó que confía en que la Oficina de Ética Profesional fomente enérgicamente la implicación en ese ámbito, y concluyó su declaración agradeciendo de nuevo a la Oficina de Ética Profesional su trabajo y afirmando que espera que esta siga desempeñando un papel decisivo y activo en la Organización.

37. La delegación de los Estados Unidos de América dio las gracias al director general por sus comentarios. Manifestó satisfacción por la llegada de la nueva oficial jefa de ética profesional a la que deseó todo lo mejor en su nueva e importante función. La delegación declaró que respalda firmemente la función de ética profesional en las organizaciones internacionales y aprecia el informe sobre las actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2020. La delegación se congratuló de que la OMPI siga llevando a cabo iniciativas destinadas a promover una cultura de ética e integridad y dio las gracias por la información detallada proporcionada sobre los 248 miembros del personal que han realizado la formación obligatoria en línea sobre ética e integridad. La delegación pidió a la Secretaría que aclare qué porcentaje del personal supone eso. También mencionó que agradecería recibir información sobre las medidas que la Secretaría está adoptando para lograr el 100% de participación en esos cursos obligatorios, en consonancia con el mensaje constante de la Oficina de Ética Profesional sobre las normas de conducta esperadas y el liderazgo ético. Dijo también que valora las actividades que realiza la Oficina de Ética Profesional para promover mecanismos de apoyo a las actividades de transparencia y supervisión. Asimismo, declaró que agradecería recibir información adicional sobre las actividades de sensibilización relacionadas específicamente con la política de la OMPI de protección contra las represalias por denunciar conductas indebidas, y sobre las iniciativas para que el personal confíe en esas políticas. Por último, dijo que agradecería, si es posible en la coyuntura actual dada la transición que se está produciendo en esos momentos, recibir más información sobre las prioridades de la Oficina de Ética Profesional para 2021 y 2022 y sobre cualquier observación que la Oficina de Ética Profesional haya formulado a la Dirección durante el período que abarca el informe y hasta la fecha.

38. El director general dio las gracias a los Estados miembros por sus declaraciones y declaró que en muchas ocasiones ha dejado muy claro, incluso cuando fue confirmado en su cargo el año anterior, que la ética y la gobernanza son un elemento fundamental de la labor de la Organización. Añadió que conforman elementos importantes para la Organización y, de hecho, para todas las organizaciones, que generan confianza entre los colegas, confianza para con los Estados miembros y permiten garantizar que la OMPI haga las cosas como corresponde. El director general aseguró a los Estados miembros que su Administración se ha tomado muy en serio la gobernanza y la ética, y añadió que él viene de Singapur, un país conocido por sus altos niveles de gobernanza y ética. Añadió que le complace mucho constatar el apoyo que han brindado los Estados Miembros al oficial jefe interino de ética profesional que acaba de dejar el cargo, así como a la nueva oficial jefa de ética profesional que acaba de incorporarse a la Organización. Con respecto a la pregunta de la delegación de los Estados Unidos de América, el director general declaró que, como la nueva oficial jefa de ética profesional no se ha incorporado a la Organización hasta mediados de septiembre, está ahora formulando y presentando planes, incluido el plan de acción que se presentará a la CCIS. Mencionó que se ha tomado buena nota del consejo de colaborar estrechamente con la CCIS, la DCI y la red de ética de la familia de las Naciones Unidas. El director general añadió que ha hablado con la nueva oficial jefa de ética profesional con quien ha acordado fomentar este tipo de enfoque interinstitucional en materia de ética profesional, ya que los retos que se plantean no son exclusivos de la OMPI, sino que son comunes a muchos de los demás organismos que conforman la familia de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales. El director general, previa autorización de la presidenta, cedió la palabra a la nueva oficial jefa de ética profesional.

39. La nueva oficial jefa de ética profesional declaró que se complace en ser presentada como nueva titular del cargo en la OMPI y mencionó que la ética profesional es una función fundamental en la Organización y añadió que no tiene dudas de que está preparada para aceptar el reto. Dio las gracias a los Estados miembros, al director general, al equipo directivo y a los colegas de toda la Organización por su cálida bienvenida. Mencionó que se ha reunido con la CCIS y que ha tomado nota de la exhortación a fortalecer esa relación, lo que sin duda va a ser una prioridad en su trabajo. Señaló también que hay una larga lista de asuntos que examinar y que ha comenzado a preparar un plan que estará encantada de presentar a los Estados miembros una vez finalizado. Desea asegurar a los Estados miembros que mantener el diálogo con el personal de la OMPI va a ser una prioridad, ya sea en el marco de la formación obligatoria, de las actividades de sensibilización y de las reuniones individuales. Indicó, además, que la protección contra las represalias seguiría siendo una de las principales prioridades de la Oficina de Ética Profesional. Añadió que, aun cuando las personas sepan que están protegidas contra las represalias, denunciar es algo que intimida y es algo que la Oficina de Ética Profesional debatirá abiertamente en la OMPI para garantizar que los colegas se sientan seguros cuando lo hagan. También dijo que hasta ahora ha sido muy positivo conocer a colegas y personas de toda la Organización y que espera con interés el trabajo que le espera. Por último, dijo que está segura de contar con la independencia y el apoyo necesarios para desempeñar sus funciones con integridad. Mencionó que está deseando trabajar en equipo y que los Estados miembros pueden contar con su cooperación y su dedicación en el desempeño de sus funciones.

40. El director general tomó la palabra para aclarar a los Estados miembros que la formación en materia de ética e integridad es obligatoria en toda la Organización y añadió que lo es para todos los miembros del personal de la OMPI, con inclusión del personal subalterno de la categoría profesional, los becarios, los pasantes y las personas contratadas a través de agencias. El director general explicó que la cifra de 248 que fue transmitida por la Secretaría durante la presentación del informe anual por parte de la Oficina de Ética Profesional se refiere al número de miembros del personal que han realizado el curso obligatorio durante el período que abarca el informe, el año 2020. El director general añadió que los Estados miembros deben tener presente que el personal que se incorporó a la Organización antes del período del

informe habrá realizado el curso obligatorio sobre ética e integridad antes de la elaboración del informe.

41. La presidenta dio las gracias al director general por sus aclaraciones y observó que no hay ninguna otra delegación que haya pedido la palabra.

#### PUNTO 31 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

##### ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

42. Los debates se basaron en el documento WO/CC/80/3.

43. La Secretaría presentó el documento WO/CC/80/3, titulado Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, e indicó que las enmiendas al Estatuto del Personal se someten al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación, mientras que las enmiendas al Reglamento del Personal se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI con fines de información, únicamente, pues su aprobación incumbe al director general. La Secretaría mencionó que se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación las enmiendas de siete cláusulas del Estatuto y añadió que algunas de ellas son esencialmente de redacción, y están destinadas a aclarar una disposición o corregir un error, mientras que otras son de fondo. La Secretaría también indicó que se presentan al Comité de Coordinación, para su información, las enmiendas de 25 reglas, la mayoría de las cuales ya se han aplicado y algunas se aplicarán en los próximos meses.

44. La delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció al director general la preparación del documento WO/CC/80/3, en el que se recogen las enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal. El Grupo también dio las gracias a la Secretaría por haber dialogado con los miembros del Grupo B sobre estas cuestiones antes de la sesión. El Grupo tomó nota de las enmiendas propuestas y se alegró especialmente por las enmiendas de las reglas relativas a la licencia de paternidad y maternidad que dan al personal más flexibilidad sobre cómo utilizar dichas licencias para permitir la participación equitativa de ambos padres y apoyarla. El Grupo tomó nota de los cambios que permiten el pago de una suma fija por reinstalación en los casos de envíos asistidos por la Organización y espera que se lleven a cabo los controles necesarios para garantizar que dicha suma fija se reclame según corresponde. El Grupo aprovecha la ocasión para agradecer una vez más al director general la oportunidad de examinar este documento y aprobar las enmiendas que contiene.

45. La delegación de China tomó nota de la nueva disposición añadida en el Estatuto y Reglamento del Personal sobre los nombramientos de plazo fijo y opinó que esta disposición podría disminuir la flexibilidad de los RR.HH. de la Organización. Dijo esperar que la Secretaría pueda aclarar mejor qué puestos específicos esta disposición abarca y a qué número de años corresponde un plazo total de duración limitada.

46. La delegación de la Federación de Rusia agradeció a la Secretaría la elaboración de las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal y la presentación del documento. Afirmó que reconoce que las enmiendas propuestas no contradicen las normas del sistema común de las Naciones Unidas, especialmente en lo relativo a la determinación de los puestos de servicio. También mencionó que seguir las recomendaciones y decisiones adoptadas por la CAPI y acatar las resoluciones pertinentes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas debería garantizar unas condiciones de empleo adecuadas para las personas que trabajan en la OMPI que, al final de cuentas, son el mayor activo de la Organización. La delegación, por lo tanto, destacó que el teletrabajo para los funcionarios debería seguir siendo temporal, ya que se trata de una modalidad que ha debido introducirse por las circunstancias particulares que impuso la pandemia. También señaló que, en el futuro, cuando se preparen

proyectos de enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, sería útil que la Secretaría facilite un análisis detallado de las repercusiones financieras de las enmiendas propuestas, ya que ello permitiría a los Estados miembros hacerse una idea más clara de la situación, que podrían luego evaluar.

47. La delegación de los Estados Unidos de América agradeció al director general el informe y a la Secretaría los esfuerzos realizados para garantizar que el marco regulador de la OMPI siga siendo pertinente a las necesidades y prioridades cambiantes de la Organización. Agradeció la atención que la Secretaría puso en las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal que responden de forma directa a las recomendaciones clave de la DCI de las Naciones Unidas. Señaló que las enmiendas incluyen la posibilidad de prever expresamente los nombramientos de plazo fijo, en virtud de la cláusula 4.17, y contemplan que la DSI reciba las denuncias, incluidas las que se relacionan con la discriminación y el hostigamiento, en virtud de la regla 11.4.1 modificada. Sin embargo, dijo no estar en conocimiento de que la indemnización por rescisión propuesta en el artículo 9.8 exista en ninguna otra parte del sistema de las Naciones Unidas ni en los estatutos del personal de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Ello podría llegar a plantear dificultades a los Estados miembros a la hora de evaluar en qué medida es adecuada y se utiliza con eficacia, y la delegación verá con buenos ojos cualquier comentario de la Secretaría sobre esta observación. Además, mencionó que, en caso de adoptarse la disposición, desearía obtener información precisa sobre las cuantías y los efectos del pago de esas indemnizaciones, entre otras cosas, en futuros informes de la OMPI sobre recursos o cualquier otro informe adecuado.

48. En respuesta a la pregunta sobre nombramientos de plazo fijo, la Secretaría mencionó que ya se ha dado en la Organización ese tipo de contratos de duración limitada para determinadas funciones, como la de director de la DSI y la de oficial jefe de Ética Profesional. La Secretaría declaró que ha reconocido esa necesidad de flexibilidad para varios puestos, habida cuenta de que determinadas funciones no tendrán carácter continuo en el futuro. Y los casos en que la Secretaría necesite contratar a alguien para un puesto de plazo fijo durante un número limitado de años, sin relación con un proyecto y con cargo a las reservas. Con respecto a la enmienda de la cláusula 9.8, la Secretaría aclaró que no trata de la posibilidad de un arreglo de separación del servicio. Antes bien, la enmienda permitiría el pago de una indemnización por rescisión del nombramiento a los funcionarios que aún no hayan alcanzado la edad obligatoria de separación del servicio de 65 años, pero que hayan alcanzado su edad normal de jubilación de 60 o 62 años, según la fecha de contratación del funcionario. La Secretaría añadió que está dispuesta a entrar en detalles, de ser necesario.

49. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas del Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/80/3; y
- ii) tomó nota de las enmiendas del Reglamento del Personal que figuran en los Anexos II y III del documento WO/CC/80/3.

[Sigue el Anexo<sup>1</sup>]

---

<sup>1</sup> Es práctica habitual que, previa petición, la presidencia autorice a un representante del Consejo del Personal de la OMPI a dirigirse a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI al término del examen de los puntos de su orden del día, con el fin de presentar la perspectiva del personal. La presidenta comunicó que seguiría el precedente siempre que cuente con la anuencia de los Estados miembros, que obtuvo. Se anexa al presente documento la intervención del representante del Consejo del Personal.

**Declaración del Consejo del Personal al Comité de Coordinación de los Estados miembros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual**  
**Ginebra, 7 de octubre de 2021**

Excelencias,  
Señora presidenta,  
director general,  
Señores delegados y  
estimados colegas de la OMPI:

En nombre del Consejo del Personal y de todo el personal de esta Organización, nos honra profundamente poder dirigirnos hoy nuevamente a ustedes, los representantes de los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI.

En abril pasado, los siete representantes que componen el equipo del Consejo del Personal – tres mujeres y cuatro hombres– fueron elegidos o reelegidos por tres años.

Como solemos decir, el principal mandato del Consejo del Personal es **representar, defender y atender los intereses** de **todos** los funcionarios y funcionarias de esta Organización ante la Oficina del Director General y sus representantes.

El equipo del Consejo del Personal atribuye gran importancia a mantener una conducta ejemplar en nuestro trato con la Administración. El respeto, la educación y la honestidad han caracterizado siempre nuestro enfoque. Según parece, el personal de la OMPI aprecia el tono y el estilo que adoptamos en nuestro trato con los directivos de esta Organización, y ese enfoque responde sin duda a los intereses y objetivos de todos. El invalorable clima de confianza que hemos establecido con nuestros interlocutores desde 2017, delicado y a veces sometido a dura prueba, y los resultados logrados gracias a nuestra cooperación, nos llevan legítimamente a creer que un ambiente de trabajo sólido y el bienestar del personal seguirán siendo **LA** primera prioridad para todas las partes interesadas.

En nombre del personal de la OMPI y el Consejo del Personal, queremos aprovechar la oportunidad para felicitar a Daren Tang, nuestro director general, por su primer año al frente de la OMPI. Le deseamos el mejor de los éxitos en su nuevo puesto y esperamos con entusiasmo trabajar juntos en el marco de buenas relaciones que ya hemos establecido. Asimismo, aprovechamos para felicitar a los responsables de los Sectores, presentes aquí hoy, que también dirigen la OMPI en sus cargos de directores generales adjuntos y subdirectores generales.

La cooperación que hemos iniciado con el Sr. Tang y su equipo es auspiciosa. Nuestro diálogo es franco, transparente, sano y se caracteriza por la buena voluntad. Nos agrada el nuevo enfoque y el toque personal único que el director general ha introducido en la conducción de la Organización: posee el tacto y la habilidad de *consultar* al personal en su conjunto. Se trata de un enfoque nuevo, como nunca habíamos tenido la oportunidad de ver en la OMPI.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto profundo e irreversible en nuestra vida laboral. Los cambios considerables que ha acarreado, como el teletrabajo, nos han obligado a adaptarnos con una sensación de urgencia a las medidas radicales tomadas por nuestros directivos. Somos plenamente conscientes de que la mayor parte de los representantes de los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI presentes en esta sala hace frente a realidades parecidas – si no más difíciles- que las que viven los empleados de la OMPI. Simplemente, pedimos a los miembros del Comité que velen por que el proceso establecido por esta Organización para el regreso a la oficina de sus empleados se lleve a cabo manteniendo



las necesarias precauciones y disposiciones para salvaguardar la salud y la seguridad de todos.

Desde el principio, el personal de la OMPI ha hecho gala de una extraordinaria resiliencia al adaptarse a esas nuevas condiciones de trabajo. Ha mantenido un alto nivel de productividad y calidad en los servicios, permitiendo a la Organización, como siempre, generar activos financieros e ingresos considerables. Sin embargo, desde la óptica del Consejo del Personal, el verdadero activo de la OMPI es su capital humano. El personal puede estar orgulloso de su fuerza, sus esfuerzos y su determinación para mantener la importante posición de la Organización en el mundo de la propiedad intelectual (PI), a pesar de los tremendos desafíos de los últimos casi dos años.

Sin embargo, el Consejo del Personal necesita resolver muchas cuestiones pendientes con la Administración, empezando por la salud mental y el bienestar del personal, que se han deteriorado considerablemente debido a la crisis de la COVID-19. Algunos miembros del personal de la OMPI siguen teniendo que hacer frente a otras cuestiones: encontrar a alguien que cuide a sus hijos y financiar ese servicio o encontrar un lugar en una guardería en Ginebra y alrededores; el precio excesivo por los alquileres que se cobra en la zona, a ambos lados de la frontera entre Francia y Suiza; y el costo prohibitivo de la educación. Con respecto a las políticas de personal, las expectativas son altas en muchos ámbitos, por ejemplo, la necesidad de que se dé amplio reconocimiento en la Organización a la experiencia adquirida; la movilidad interna para quienes han prestado servicio muchos años y para los nuevos contratados; el desarrollo profesional para el personal que ha trabajado en la Organización durante muchos años; los ascensos basados en el mérito y la reclasificación para el personal cualificado o para las personas con suficiente antigüedad y experiencia; el acceso prioritario a los puestos para el personal temporal, consultores y trabajadores de agencias con contratos de larga duración en la Organización y, naturalmente, la representación geográfica y la paridad de género en todos los niveles. Algunas de esas cuestiones se abordan en la Estrategia de Recursos Humanos 2022/2026; sin embargo, instamos a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI a dar a esta Administración su pleno y enérgico apoyo, haciendo todo lo posible, para que proponga medidas realistas, concretas y equitativas que sean beneficiosas para la mayor cantidad posible de miembros del personal de la OMPI, muchos de los cuales han estado al servicio de la Organización durante decenios. Aún quedan otras cuestiones problemáticas: disminuye el número de contratos continuos, y su tramitación lleva más tiempo; los ascensos son demasiado lentos para los administradores; la crisis sanitaria mundial ha producido consecuencias sociales directas, como la soledad, el miedo al futuro y la ansiedad acerca del regreso a la oficina; y la próxima encuesta de la CAPI, que llevará a cabo en el medio de una pandemia, y que determinará los salarios de las categorías profesional y superiores para los próximos cinco años. Por lo tanto, reiteramos nuestro deseo de trabajar con los equipos de la Administración y avanzar con ellos, ofreciéndoles todo nuestro aliento.

Por último, el mayor desafío para el Consejo será, sin duda, reconstruir un tejido social que se ha resentido considerablemente y restablecer el sentido de unidad entre los miembros del personal, que han sido testigos de los conflictos y las controversias que durante demasiado tiempo han plagado nuestra vida cotidiana. En estrecha colaboración con los colegas responsables de los intereses del personal de esta Organización, el Consejo del Personal tiene la intención de hacer todo lo que esté en su poder para plasmar un futuro tranquilo y estable y para garantizar que se ponga fin a la burla de la justicia en esta Organización. A este respecto, nos congratulamos de que el director general haya resuelto con éxito un caso especialmente delicado, el de un colega de alto nivel que fue despedido por motivos poco claros. Agradecemos al director general su clarividencia y su agudo sentido de la justicia social.

En términos generales, nos resulta alentadora la dirección que ha tomado la nueva Administración. Ya se han implementado mejoras notables, como en lo que respecta a la gestión de la jornada laboral, la licencia de maternidad y paternidad y las disposiciones

propuestas para continuar con el teletrabajo y combinarlo con el trabajo presencial. El personal recibe con agrado esas medidas. Nos complace especialmente que los equipos del director general tengan en cuenta las preocupaciones y propuestas del Consejo del Personal. Estamos igualmente agradecidos al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos por atender nuestras recomendaciones. Es posible que a veces no estemos de acuerdo con ese Departamento, sin embargo, al final acabamos encontrando un terreno común y apreciamos mucho el espíritu reinante, caracterizado por la voluntad de trabajar juntos y avanzar en la misma dirección. La OMPI debe seguir siendo una plataforma de elección para atraer y contratar en las mejores condiciones posibles talento altamente cualificado, preservando y promocionando por todos los medios los puestos de trabajo que actualmente ocupan los funcionarios.

Para concluir, permítaseme rendir homenaje al difunto Naresh Prasad, antiguo secretario de las Asambleas de la OMPI, antiguo jefe de Gabinete y subdirector general. Naresh nos dejó hace poco y su repentina partida ha dejado un gran vacío. Naresh fue un incansable y perspicaz colaborador del personal de esta Organización y el Consejo del Personal apreció mucho trabajar con él. En nombre del personal, honraremos siempre su memoria.

Gracias por su atención

[Fin del Anexo y del documento]