

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima segunda sesión (54.^a ordinaria)
Ginebra, 6 a 14 de julio de 2023

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

preparado por la Secretaría

INTRODUCCIÓN

1. El presente informe se presenta a la Asamblea General de la OMPI, por conducto del director general, de conformidad con la orden de servicio N.º 16/2020 titulada “Oficina de Ética Profesional de la OMPI”. En él se describen las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional en 2022.
2. La Oficina de Ética Profesional se creó en 2010 para ayudar al director general a velar por que todo el personal de la OMPI observe las normas más elevadas de ética profesional e integridad, tal como se establece en el Convenio de la OMPI, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y Reglamento del Personal, el Código de Ética Profesional de la OMPI, y las políticas y procedimientos pertinentes.
3. El objetivo de la Oficina de Ética Profesional es promover una cultura institucional de comportamiento ético con base en los valores compartidos de independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas y respeto por los derechos humanos. La Oficina de Ética Profesional cumple su cometido prestando servicios al conjunto internacional de empleados¹ de la OMPI, incluido el personal directivo superior, en los siguientes ámbitos generales:

¹ Esto incluye a todo el personal de la OMPI, ya sea funcionario o no, destinado en la sede de la OMPI y fuera de Ginebra. La Oficina de Ética Profesional también presta servicios al personal de la Unión Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales. (UPOV).

- a) asesoramiento y orientación confidenciales;
- b) formación, sensibilización y divulgación en materia de ética profesional;
- c) fijación de normas y promoción de políticas;
- d) Administración de la política de protección contra las represalias; y
- e) Administración de la política de divulgación financiera y declaración de intereses (DFDI).

4. La Oficina está dirigida por una oficial jefa de Ética Profesional que, en el ejercicio de sus funciones y actividades, es independiente con respecto al personal directivo de la OMPI. En 2022, el personal de la Oficina también incluyó un pasante y personal temporal de carácter consultivo y administrativo.²

II. INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES DE 2022

5. En 2022, la Oficina de Ética Profesional experimentó un notable aumento en las solicitudes de sus servicios. A pesar de las dificultades de gestión de la carga de trabajo, la Oficina funcionó con eficacia y obtuvo resultados sin precedentes.

6. La oficial jefa de Ética Profesional se reunió periódicamente con el director general para debatir cuestiones de interés general. Asimismo, mantuvo informados al director general y a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) sobre el desempeño de la función de ética profesional.

A. ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN CONFIDENCIALES

7. La Oficina de Ética Profesional desempeña un papel clave en el fomento de los valores de ética profesional de la OMPI, al proporcionar asesoramiento ético confidencial a todo el personal de la OMPI. Entre sus tareas está la gestión de posibles conflictos de intereses y el asesoramiento sobre cuestiones éticas complejas antes de que se agraven, evitando así que se perjudiquen las actividades y la reputación de la Organización. La Oficina de Ética Profesional desempeña un papel fundamental en la gestión de riesgos, fomentando el conocimiento y el cumplimiento de las normas, políticas y pautas de conducta aplicables. Como recurso de consulta de confianza para todo el personal, la Oficina de Ética Profesional también ofrece un espacio confidencial en el que se pueden plantear preocupaciones y pedir orientación.

8. En 2022, la Oficina de Ética Profesional respondió a **155** solicitudes individuales de asesoramiento³, a través de reuniones presenciales y virtuales o por escrito. En el **gráfico 1** se resumen las solicitudes de 2018 a 2022.

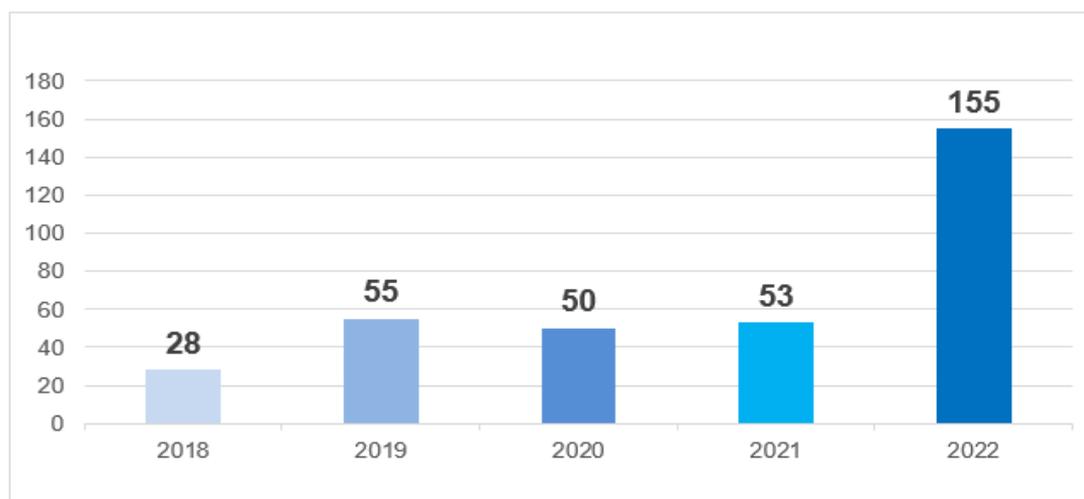
9. Si se compara el número de solicitudes recibidas en 2022 con el número recibido en 2021, se observa un aumento considerable, superior al **300 %**. Esto refleja un mayor compromiso del personal y la Dirección con la Oficina de Ética Profesional, e indica un alto nivel de confianza en la Oficina de Ética Profesional como fuente de asesoramiento y “espacio

² La Oficina contó con el apoyo de un consultor (17 días), un pasante (8 meses) y personal administrativo a tiempo parcial (50 % a 80 %) (4 meses).

³ La Oficina de Ética Profesional considera como solicitud toda solicitud individual de asesoramiento y orientación confidenciales por parte del personal funcionario o no funcionario, en relación con unos hechos determinados. Una solicitud puede requerir múltiples comunicaciones por correo electrónico y/o conversaciones, o bien una única comunicación.

seguro” de orientación y apoyo prácticos. Esta cifra más elevada también es atribuible al planteamiento previsor de la Oficina de Ética Profesional en sus actividades de divulgación y formación. La Oficina de Ética Profesional recibió un número muy elevado de solicitudes del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) para evaluar posibles conflictos de intereses relacionados con la participación del personal en actividades y empleos externos, lo que aumentó significativamente la carga de trabajo.

Gráfico 1. Comparación de solicitudes por año reseñado, 2018 a 2022



10. Las solicitudes de asesoramiento y orientación abarcaron una amplia gama de categorías (véase el **gráfico 2**). La mayoría se refería a la participación en actividades y empleos externos⁴ (**66, es decir, el 42 %**), como hablar en público, tareas docentes y publicaciones, a menudo sobre el tema de la propiedad intelectual (PI). La mayoría de estas solicitudes (**53**) no llegaron directamente a la Oficina de Ética Profesional, sino a través del DGRRHH. En estos casos, la Oficina de Ética Profesional asesoró a la directora del DGRRHH sobre posibles conflictos de intereses⁵, aunque no le incumbe una función específica en el examen de estos casos en virtud de la actual política sobre actividades externas. En otras situaciones (**13**), los interesados preguntaron a la Oficina de Ética Profesional si una actividad era o no apropiada (formar parte de un consejo de administración, prestar servicios a terceros, utilizar información de la OMPI en trabajos escritos y de investigación, etc.), y la Oficina de Ética Profesional les asesoró directamente.

11. Las otras categorías principales de solicitudes se referían a otros conflictos de intereses⁶ (**32, es decir, el 21 %**), normas de conducta⁷ (19, es decir, el **12 %**) otro asesoramiento en

⁴ *Actividades externas.* En esta categoría están comprendidos los problemas relativos a empleos y ocupaciones externos y otras actividades externas que puedan interferir con la capacidad del personal de la OMPI para desempeñar sus funciones al servicio de la Organización.

⁵ Actualmente, la política de la OMPI sobre actividades externas no contempla que la Oficina de Ética Profesional preste asesoramiento en relación con cada solicitud de participación en una actividad externa. La Oficina acordó apoyar al DGRRHH, en consonancia con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas, para examinar las solicitudes de actividades externas a fin de evitar cualquier posible conflicto de interés. De conformidad con la orden de servicio N.º 16/2020 relativa a la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, “prestar asesoramiento y orientación confidenciales a los funcionarios y demás personal sobre cuestiones éticas” forma parte de sus principales responsabilidades. Los conflictos de intereses son, por su propia naturaleza, una cuestión de ética.

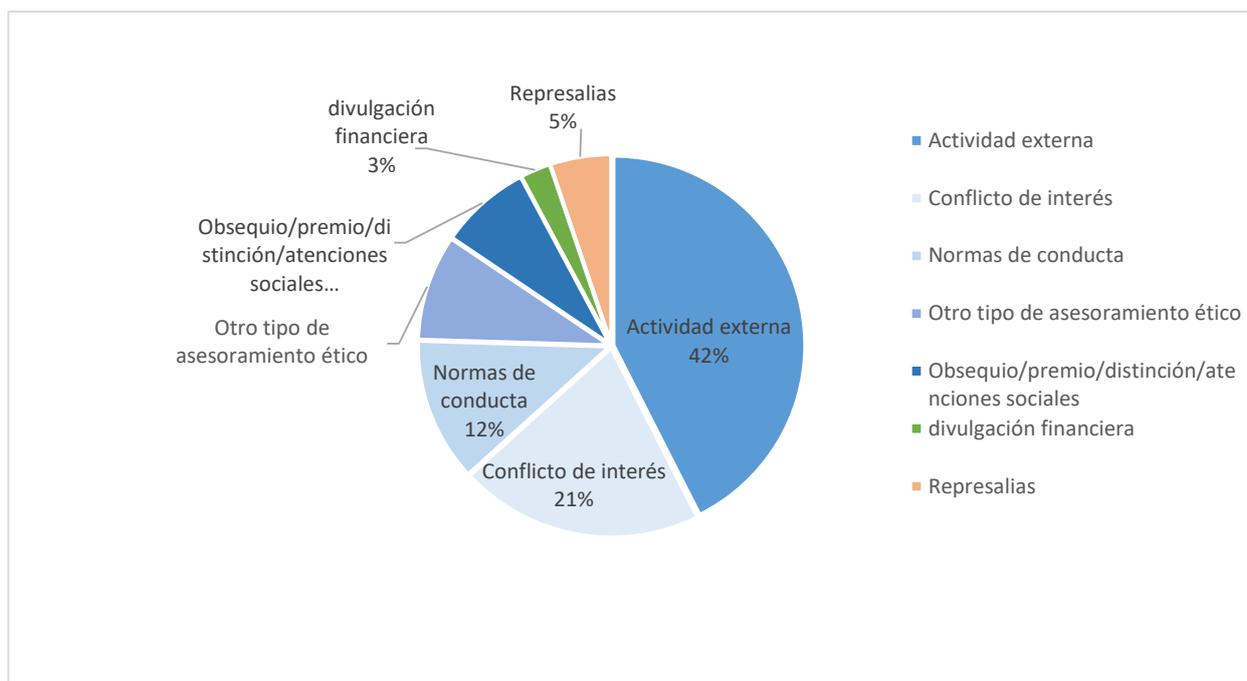
⁶ *Conflicto de interés.* En esta categoría están comprendidos los problemas relativos a la independencia y la imparcialidad, como los conflictos de intereses financieros personales, el uso de los activos de la OMPI y las restricciones en el período posterior al empleo.

⁷ *Normas de conducta:* En esta categoría están comprendidos los problemas relativos a las [normas de conducta de la administración pública internacional](#) y denuncias o consultas sobre la conducta en el lugar de trabajo, incluidas las

materia de ética profesional⁸ (14, es decir, el 9 %) sobre la aplicación justa y transparente de políticas y procedimientos, la denuncia de faltas de conducta, incluidos el acoso y el acoso sexual, y otros problemas en el lugar de trabajo.

12. La Oficina de Ética Profesional también recibió solicitudes de asesoramiento en las siguientes categorías: obsequios⁹ (12, es decir, el 8 %), divulgación de información financiera (4, es decir, el 3 %), y represalias (8, o el 5 %) (véase la sección D).

Gráfico 2. Desglose por categorías de asesoramiento



13. Como muestra el **gráfico 3**, la mayoría de las consultas fueron presentadas por personal de la OMPI (91). Dentro de esta categoría, 84 fueron realizadas por funcionarios y siete por personal no funcionario¹⁰. La Oficina de Ética Profesional también recibió solicitudes de asesoramiento por parte del DGRRHH sobre actividades externas (53), y solicitudes de asesoramiento de la “Dirección”, es decir, consultas del personal de la OMPI relativas al ejercicio de sus funciones oficiales de gestión (10). Se recibió una solicitud de un antiguo miembro del personal de la OMPI.

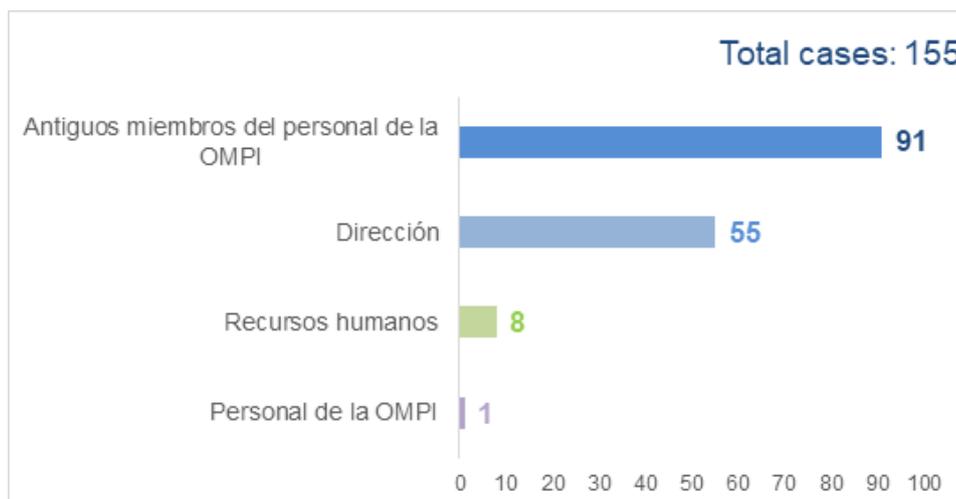
posibles faltas de conducta, el fraude y la corrupción, el acoso, el abuso de autoridad, la discriminación, y la aplicación justa de las políticas.

⁸ Otros asuntos éticos incluyen las consultas relacionadas con el empleo y las preguntas del personal sobre cómo hacerse oír y la aplicación justa de las políticas y prácticas de la OMPI.

⁹ *Obsequios, premios, distinciones y atenciones sociales.* Esta categoría incluye el asesoramiento dado al personal de la OMPI sobre la conducta que debe adoptar cuando se le ofrecen obsequios, remuneraciones, distinciones, premios o atenciones sociales de fuentes externas en el ejercicio de sus funciones oficiales o en relación con su condición en la OMPI, teniéndose en cuenta si el obsequio está por debajo del umbral de 200 francos suizos, como se indica en la política de la OMPI en materia de obsequios y distinciones.

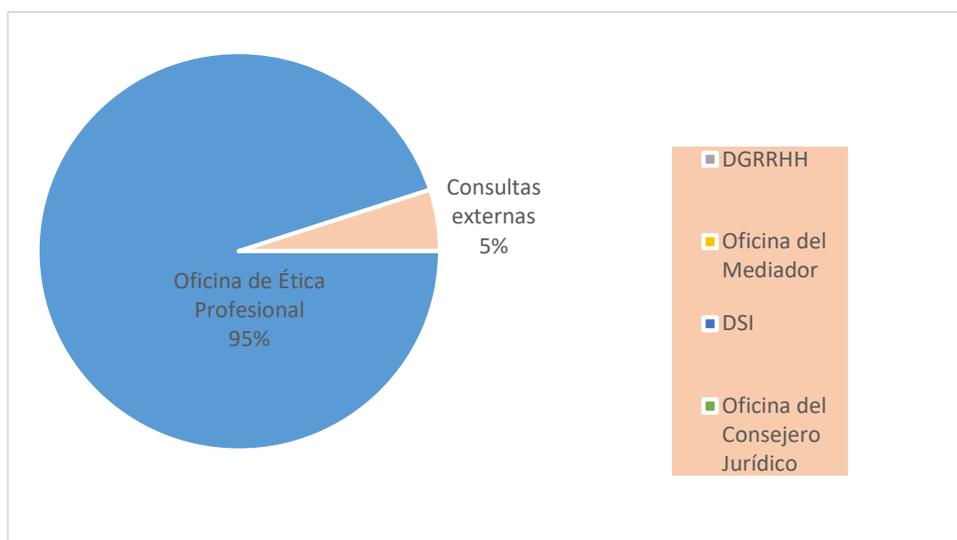
¹⁰ En esta categoría están incluidos los trabajadores de agencia, contratistas individuales y otros proveedores externos.

Gráfico 3. Origen de las solicitudes de asesoramiento



14. De un total de **155** solicitudes de asesoramiento, **149 (95 %)** fueron atendidas exclusivamente por la Oficina de Ética Profesional. En un pequeño número de casos (**8**, es decir, el **5 %**), la Oficina de Ética Profesional dio instrucciones al personal funcionario y no funcionario para que solicitara orientación externa en asuntos relacionados con reclamaciones, solución de controversias y denuncia de presuntas irregularidades. Se remitieron casos al DGRRHH, la Oficina del Mediador, la División de Supervisión Interna (DSI) y la Oficina del Consejero Jurídico (véase el **gráfico 4**).

Gráfico 4. Consultas externas



B. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

15. Las actividades de sensibilización y formación de la Oficina de Ética Profesional tienen por objeto reforzar los valores y principios fundamentales de la OMPI, aumentar el conocimiento y el cumplimiento de las políticas relacionadas con la ética profesional, y alentar al personal en general y al personal directivo a observar elevadas normas de ética profesional.

16. En 2022, la Oficina de Ética Profesional alcanzó un nuevo hito en cuanto al número de personas que participaron en actividades de formación y sensibilización, con un total de **891** personas, frente a las 112 de 2021.¹¹

- La oficial jefa de Ética Profesional hizo una presentación ante aproximadamente **750** empleados durante una reunión de información organizada en enero. En dicha presentación ofreció información detallada sobre el mandato de la Oficina, con objeto de aumentar el conocimiento y el cumplimiento de las políticas relacionadas con la ética profesional, así como de animar al personal y al personal directivo a adherirse a unas normas éticas elevadas.
- La oficial jefa de Ética Profesional impartió **dos** cursos de iniciación a la ética profesional en la OMPI en marzo y julio, en los que participaron **66** empleados recién contratados, incluidos directivos y altos cargos.
- **Diecinueve** participantes en el programa de divulgación financiera y declaración de intereses (programa de DFDI) asistieron a **dos** sesiones informativas presentadas conjuntamente por la oficial jefa de Ética Profesional y el revisor externo, KPMG, contratado por la OMPI para prestar asistencia acerca del programa de DFDI.
- La Oficina de Ética Profesional creó e impartió **cinco** talleres y sesiones de sensibilización, en los que participaron **56** miembros del personal, entre ellos directivos. Estas sesiones, específicamente adaptadas a los destinatarios, se impartieron a grupos y equipos más reducidos, y se centraron en diversas cuestiones éticas, como los obsequios, las actividades externas, las relaciones éticas con los proveedores para los gestores de contratos y los funcionarios encargados de las adquisiciones, y otros problemas éticos a los que se enfrentan las oficinas en el exterior.

¹¹ Debido al brote de coronavirus, la mayoría de las iniciativas de sensibilización de la Oficina de Ética Profesional se realizaron por Internet. Sin embargo, se llevaron a cabo sesiones a medida en persona. Aunque las sesiones en línea son útiles para llegar a todo el personal, independientemente de su ubicación, la Oficina de Ética Profesional fomenta las sesiones en persona para facilitar una mayor interacción.

Gráfico 5. Iniciativas de sensibilización de la Oficina de Ética Profesional



Formación obligatoria en ética profesional

17. Una iniciativa importante de la Oficina de Ética Profesional en 2022 fue la revisión y la presentación del nuevo curso de formación electrónica “Ética e integridad en la OMPI” en noviembre de 2022, con la colaboración de la Academia de la OMPI. La Oficina de Ética Profesional adaptó el anterior material didáctico a los nuevos desafíos éticos que plantean las actuales realidades operativas de la OMPI. La formación ofrece una visión general de los recursos disponibles en materia de ética profesional, e incluye un mensaje del director general sobre la importancia de la ética en la OMPI y un cuestionario final. La Oficina también elaboró infografías, ejercicios interactivos y videos para transmitir conceptos éticos importantes de manera amena, como el significado de la ética profesional en la OMPI, los riesgos éticos a los que pueden enfrentarse los empleados, la expectativa de que los directores y supervisores actúen como modelos éticos, la función de la Oficina de Ética Profesional y la protección contra las represalias.

18. La formación se inició el 15 de noviembre y exigía que todo el personal que trabajara en la OMPI en esa fecha cursara todos los módulos y obtuviera un aprobado en el cuestionario obligatorio¹². Desde entonces, también se ha exigido a todos los nuevos contratados que realicen la formación. En total, en 2022, **1470** de los 1520 participantes finalizaron con éxito el curso de enseñanza electrónica, con una **tasa de finalización del 97 %**, en comparación con la tasa de finalización del 25 % de la anterior formación obligatoria en materia de ética profesional (antes del 15 de noviembre de 2022). El certificado de formación tiene una validez de tres años y los nuevos empleados deben realizarlo en un plazo de 30 días a partir de su incorporación a la OMPI¹³.

¹² Véase la publicación del DGRRHH [El personal de la OMPI en conjunto-2022](#).

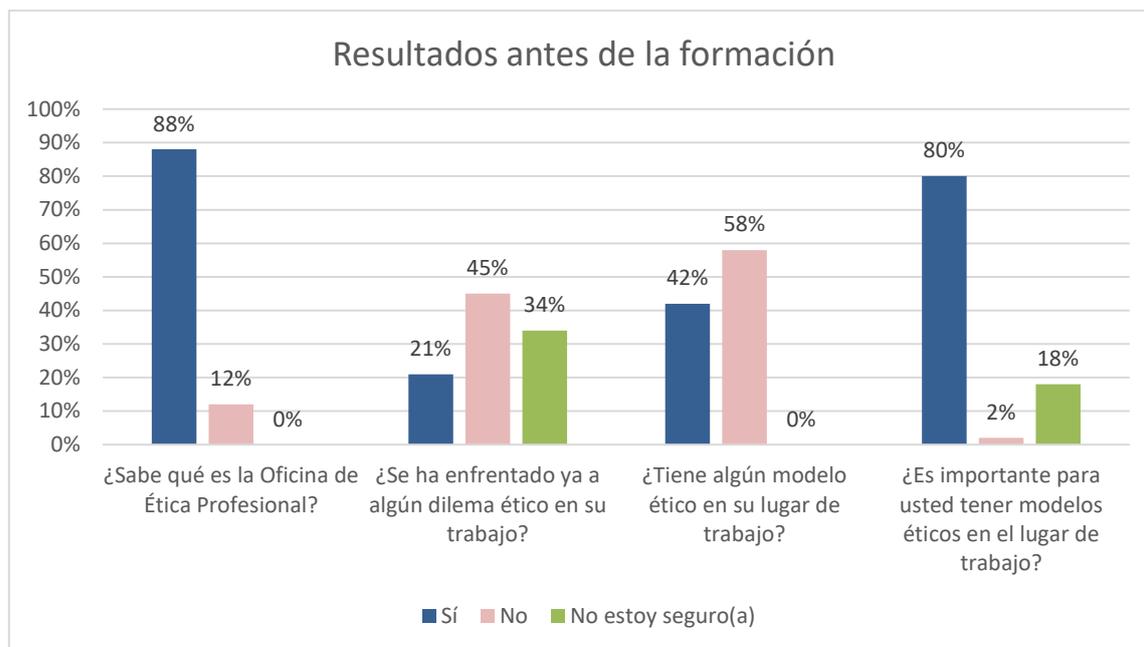
¹³ El plazo para participar en la anterior formación de ética profesional obligatoria era de un año, y no se había fijado ningún plazo en cuanto a la validez de la formación.

Encuesta sobre ética profesional

19. Aprovechando el lanzamiento de la formación obligatoria en ética profesional, la Oficina de Ética Profesional incluyó en la formación dos encuestas anónimas (“encuesta antes de la formación” y “encuesta después de la formación”) para evaluar la madurez ética de los empleados de la OMPI.

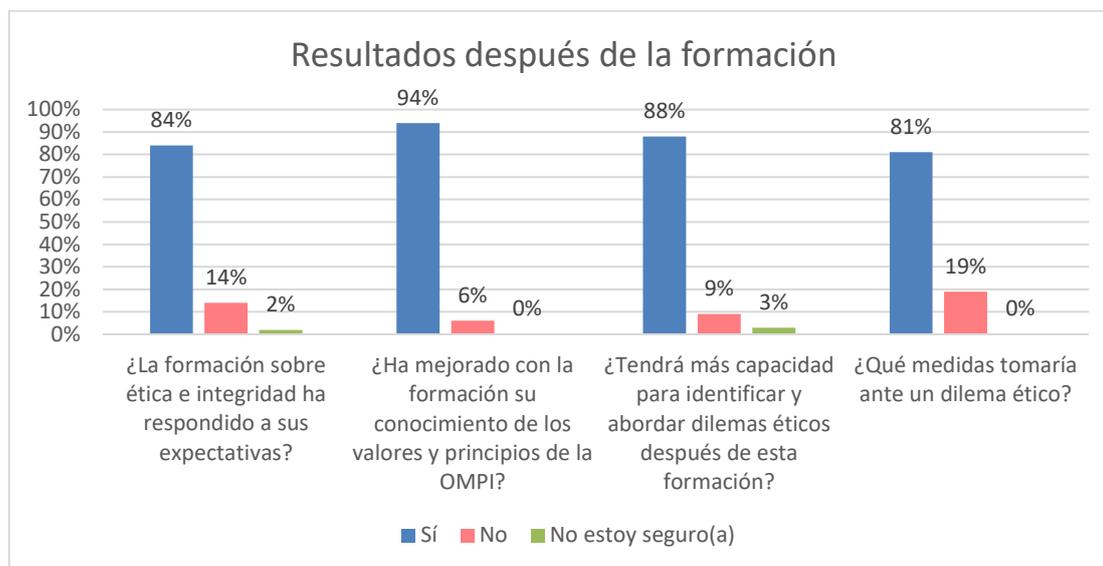
20. Los datos de la encuesta previa a la formación muestran que la mayoría de los encuestados (**88 %**) estaba al corriente de la existencia de la Oficina de Ética Profesional y de su función. Casi la mitad de los encuestados (**45 %**) afirmó no haberse enfrentado a un dilema ético en su lugar de trabajo, mientras que el **21 %** respondió afirmativamente, esto es, que era capaz de identificar un dilema ético. Un tercio (**34 %**) respondió “no estoy seguro”, lo que significa que no pudo señalar un dilema ético o que no se ha enfrentado a ninguno. En cuanto a la noción de “modelos de referencia en ética profesional”, el **58 %** de los encuestados afirmó tener un modelo de referencia en el lugar de trabajo, mientras que casi la mitad (**42 %**) dijo no tenerlo. Sin embargo, para la mayoría de los encuestados (**80 %**), es importante tener un modelo de referencia en el lugar de trabajo, mientras que el **18 %** no se pronuncia y una minoría (**2 %**) no le da ninguna importancia.

Gráfico 6. Resultados de la formación sobre ética e integridad: encuesta antes de la formación



21. La encuesta posterior a la formación muestra que los conocimientos del personal de la OMPI en materia de ética profesional aumentaron significativamente tras finalizar el curso de formación en línea. De hecho, al final de la formación, el **94 %** respondió que su conocimiento de los valores y principios de la OMPI había mejorado, y el **88 %** se sentía mejor preparado para identificar y abordar dilemas éticos. Una gran mayoría de los encuestados (**81 %**) respondió correctamente sobre los pasos a seguir cuando se enfrentan a un dilema ético.

Gráfico 7. Resultados de la formación en ética profesional e integridad: encuesta después de la formación



Intranet y páginas de Internet de la Oficina de Ética Profesional

22. En febrero de 2022, la Oficina de Ética Profesional introdujo una página Intranet modificada con la ayuda de la División de Información y Difusión por Medios Digitales, a fin de facilitar la consulta de todos los aspectos relacionados con la ética profesional en la OMPI. Este nuevo sitio contiene pautas y políticas, formularios relacionados con la ética profesional, contactos de interés y enlaces a eventos y publicaciones. Permite comprender rápidamente el mandato de la Oficina de Ética Profesional y diferenciarlo del de otras oficinas que se ocupan de la solución de controversias en el seno de la OMPI. El sitio tuvo **1830** visitas únicas en su primer año.

23. La Oficina de Ética Profesional también actualizó su página de Internet dirigida al público en general para describir con más detalle sus ámbitos de responsabilidad y facilitar el acceso a sus publicaciones, incluidos sus informes anuales al Comité de Coordinación de la OMPI.

C. FIJACIÓN DE NORMAS Y PROMOCIÓN DE POLÍTICAS

24. La Oficina de Ética Profesional tiene el mandato de proporcionar apoyo normativo y político para la elaboración de políticas relacionadas con la ética profesional y su interpretación, así como asesoramiento al personal directivo para garantizar que las políticas, los procedimientos y las prácticas reflejen, refuercen y promuevan las normas éticas y la integridad en la OMPI.

25. En 2022, la Oficina de Ética Profesional contribuyó a la respuesta de la OMPI y al seguimiento de los informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el marco de rendición de cuentas y sobre la situación actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas. También se invitó a la Oficina a formular observaciones sobre el plan de acción de la OMPI contra la explotación y el abuso sexuales, la encuesta anual de 2021 de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre las denuncias de acoso sexual y el cuestionario de la JJE en el contexto de la revisión de las actuales normas de conducta de la administración pública internacional.

26. Por último, la Oficina proporcionó las aclaraciones que le pidieron los Estados miembros, por ejemplo, sobre la política de la OMPI de protección contra las represalias.

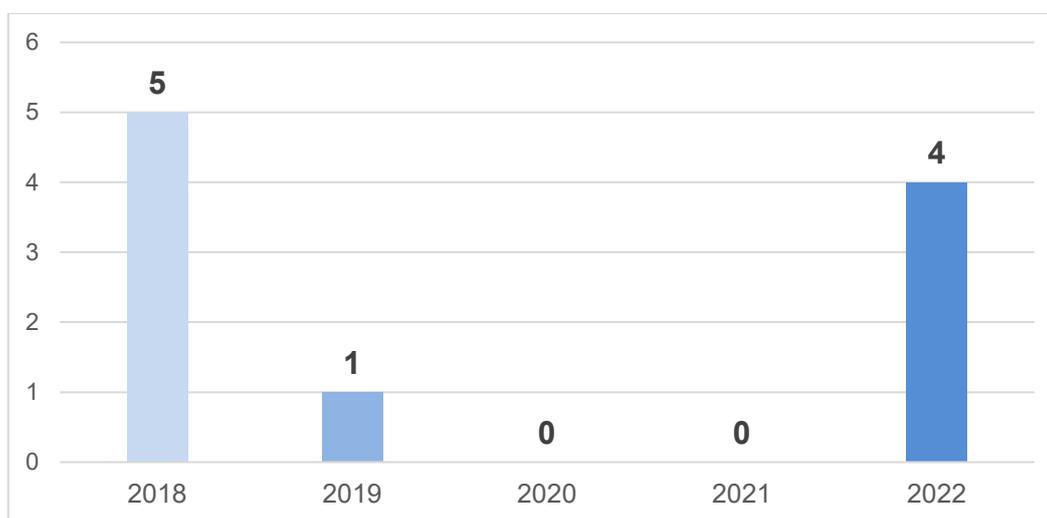
D. POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

27. La Oficina de Ética Profesional administra la política de protección contra las represalias, que establece la prohibición de las represalias, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la OMPI puede adoptar para hacer frente a las represalias. Tras la recepción de una denuncia formal, la Oficina de Ética Profesional lleva a cabo un examen preliminar de la solicitud, y si se establece que existen indicios razonables de represalias, el asunto se remite a la DSI para su investigación. Una vez concluida la investigación, la Oficina de Ética Profesional examina el informe de la DSI, solicita las aclaraciones necesarias y determina si se han producido represalias.

Solicitudes de protección contra represalias.

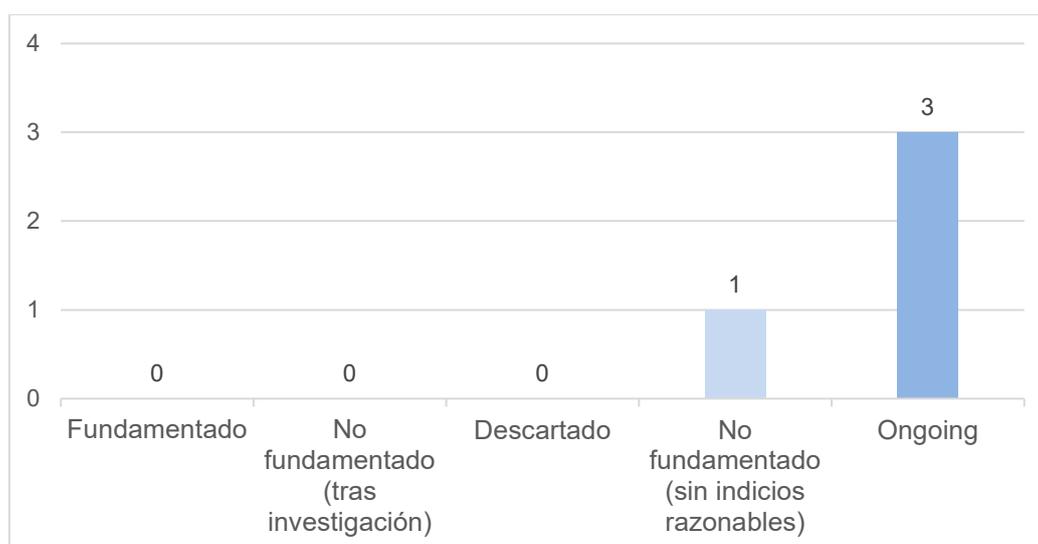
28. En 2022, la Oficina de Ética Profesional recibió **cuatro** solicitudes formales de protección contra represalias. El **gráfico 8** muestra el número de solicitudes por año desde 2018.

Gráfico 8. Número de solicitudes de protección contra represalias recibidas de 2018 a 2022



29. De las **cuatro** denuncias formales recibidas, **un** caso se archivó al no determinarse que existieran indicios razonables. En ese caso concreto, tras una evaluación preliminar, la Oficina de Ética Profesional determinó que las alegaciones del denunciante no corroboraban la existencia de represalias.

30. Las otras **tres** denuncias tenían que ver con presuntas faltas de conducta (acoso y abuso de autoridad). La oficial jefa de Ética Profesional consideró que existían indicios razonables de represalias, por lo que estos tres casos se remitieron a la DSI para su investigación. La Oficina de Ética Profesional aún no ha recibido los informes de investigación correspondientes, por lo que se desconoce de momento el resultado. El **gráfico 9** muestra cómo se atendieron las cuatro solicitudes recibidas en 2022.

Gráfico 9. Solución en 2022 de cuatro casos de solicitud de protección contra represalias

Asesoramiento

31. La Oficina de Ética Profesional respondió a **tres** consultas distintas relacionadas con represalias, en las que se pedían consejo o garantías en materia de protección antes de denunciar una conducta indebida o cuando la persona se sentía expuesta por haber participado en una actividad protegida. Estas consultas no dieron lugar a solicitudes formales.

Medidas de prevención

32. La política de la OMPI en materia de protección contra las represalias establece que la DSI informará a la Oficina de Ética Profesional de cualquier denuncia de irregularidad recibida que la DSI considere que plantea un riesgo de represalias. La Oficina de Ética Profesional consultará entonces a la persona afectada sobre posibles medidas preventivas. Gracias a esta disposición, la Oficina de Ética Profesional puede actuar con anticipación y ofrecer asesoramiento a los denunciantes, en lugar de esperar a ver si se materializan las represalias.

33. En 2022, tras ser remitido un caso por la DSI, la Oficina de Ética Profesional prestó asistencia a **una** persona en un asunto que se prestaba a la adopción de medidas preventivas. Tras asesorar a la persona y supervisar su situación durante un breve periodo, la oficial jefa de Ética Profesional determinó que las circunstancias no justificaban la adopción de medidas provisionales de protección. El caso no dio lugar a una solicitud de protección contra represalias.

Revisión de políticas

34. En su informe de 2021, la Oficina de Ética Profesional preveía que la revisión de la política de protección contra las represalias concluiría en 2022. El objetivo era reflejar las recomendaciones de las auditorías, la sustitución de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) por la Oficina de Ética Profesional de las Naciones Unidas (ONUMA) como revisor externo de segunda instancia de los casos sin indicios razonables de represalias, y cambios basados en mejores prácticas. Sin embargo, se ha iniciado la revisión pero aún no se ha finalizado. Esto se debe a que la carga de trabajo de la oficial jefa de Ética Profesional se ha visto afectada por el aumento de las solicitudes de asesoramiento, y como se trata del único recurso técnico de la Oficina de Ética Profesional, solo esta última puede realizar este trabajo. El documento está siendo objeto de consultas internas; tras el proceso de visto bueno de la OMPI, se publicará en 2023.

D. DIVULGACIÓN FINANCIERA Y DECLARACIÓN DE INTERESES

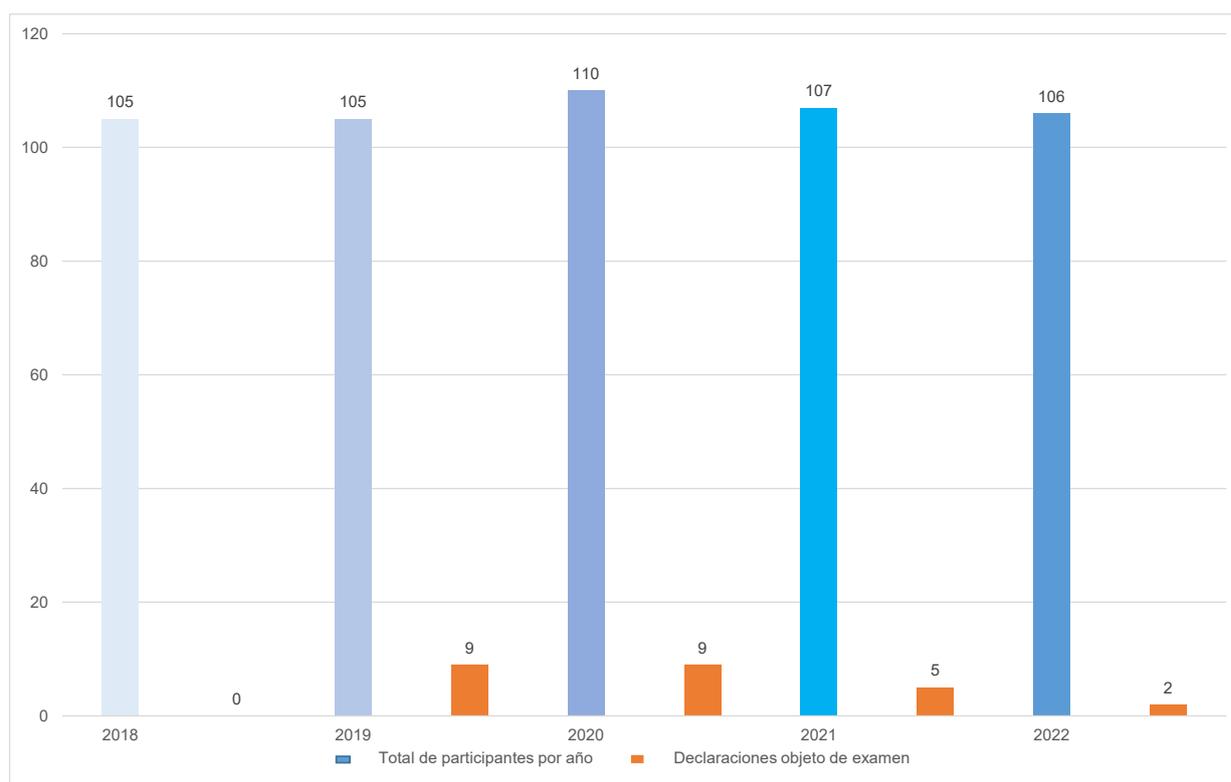
Programa de divulgación financiera y declaración de intereses (DFDI)

35. El programa de DFDI, administrado por la Oficina de Ética Profesional, contribuye a promover la transparencia y la rendición de cuentas, reforzando así la confianza del público en la integridad de la OMPI y de su personal. El programa es principalmente una herramienta para identificar y evaluar los riesgos de conflicto de intereses derivados de las inversiones financieras y las actividades externas del personal y sus familiares directos.

36. En 2022, un total de **106**¹⁴ funcionarios, de nivel D1 y superior, así como otros funcionarios que trabajaban en categorías específicamente designadas, participaron en el programa anual de DFDI, que abarcó el año civil 2021.

37. KPMG, en calidad de revisor externo contratado por la OMPI, examinó las declaraciones de situación financiera y declaraciones de intereses. Durante el examen, KPMG presentó **dos** formularios de divulgación para su examen con la oficial jefa de la Oficina de Ética Profesional. Uno de los asuntos se cerró con la mención “no se requiere ninguna medida”, y el otro se clasificó como “medida acordada”, y el participante recibió orientación sobre las medidas correctoras necesarias. Por lo demás, no se detectó ningún conflicto de intereses durante el examen. El **gráfico 10** muestra el número de participantes y el número de divulgaciones objeto de examen de 2018 a 2022.

Gráfico 10. Participantes en el programa de DFDI, 2018 to 2022



38. KPMG también solicitó asesoramiento a la Oficina de Ética Profesional sobre los compromisos de actividades externas comunicados por 14 participantes. La Oficina de Ética Profesional los examinó y confirmó que cuatro de los 14 participantes contaban con una

¹⁴ Al inicio del programa se invitó a participar a 108 funcionarios. Los expedientes de dos participantes se dieron por concluidos tras una evaluación de la oficial jefa de Ética Profesional, con lo que el número total de participantes pasó a ser de 106.

autorización formal válida, por lo que no era necesaria ninguna medida correctiva. Se dieron por concluidos los correspondientes casos con la observación “Examen finalizado: No se requiere ninguna medida”. Otros cinco participantes no requerían autorización formal por el tipo de intereses externos que habían comunicado, y los formularios correspondientes se archivaron con la mención “No hay observaciones”. Los cinco participantes restantes comunicaron actividades externas acerca de las cuales, el DGRRHH confirmó que no disponía de expedientes de autorización actualizados. Siguiendo el consejo de la oficial jefa de Ética Profesional, estos cinco funcionarios tomaron medidas correctivas para mitigar los riesgos que presentaban las actividades externas en las que participaban.

39. Al cierre del examen, se seleccionaron al azar aproximadamente el **5 % (6)** de los participantes para ser objeto de verificación, como prevé la normativa. Dicho procedimiento de verificación permite a la Oficina de Ética Profesional asegurarse de que los funcionarios cumplieren sus declaraciones de situación financiera con diligencia y exactitud. Todos los participantes seleccionados habían cumplido las normas y habían facilitado la documentación de terceros o la confirmación, lo que se tradujo en la ausencia de observaciones que notificar. Al final del proceso, KPMG presentó un informe anónimo al director general. El programa se cerró con éxito, con un **100 %** de cumplimiento.

Requisitos de divulgación conforme a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS)

40. En consonancia con su mandato, la Oficina de Ética Profesional administró y gestionó la declaración anual de conformidad con las IPSAS para 2022. Se pidió a todos los funcionarios de la categoría D2 y superiores que divulgaran las transacciones con sus familiares directos. Todos los participantes respondieron a la solicitud a tiempo y la operación se cerró con éxito, con un **100 % de cumplimiento**.

Revisión de políticas

41. Antes del inicio del programa anual de DFDI en abril de 2022, la Oficina de Ética Profesional examinó y actualizó la guía de DFDI para reflejar las recomendaciones formuladas por KPMG a fin de aclarar algunas definiciones y proporcionar más detalles sobre las partidas declarables, por ejemplo, la criptomoneda. La guía revisada se distribuyó a todos los funcionarios interesados y se publicó en la red Intranet de la Oficina.

42. La Oficina de Ética Profesional también inició una revisión de la política de DFDI para reflejar los cambios que se están introduciendo en el programa de DFDI, incluido el uso futuro de un programa informático interno para gestionar el programa. La política se está ultimando para su publicación antes del lanzamiento del siguiente ciclo de DFDI (véanse los párrafos 47 y 55).

III. OTRAS ACTIVIDADES DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

43. Durante 2022, la Oficina de Ética Profesional siguió colaborando con la CCIS y presentó puntualmente actualizaciones e informes, en particular, sobre la ejecución del plan de trabajo de la Oficina. Los miembros de la Comisión mantuvieron debates constructivos con la oficial jefa de Ética Profesional y le proporcionaron orientaciones útiles, valiéndose de la amplia y variada experiencia organizativa que poseen.

44. La Oficina de Ética Profesional, al igual que todas las unidades de programa de la Organización, también contribuyó a los ciclos anuales y bienales de planificación y gestión de riesgos de la OMPI.

IV. COLABORACIÓN EN CUESTIONES DE ÉTICA PROFESIONAL DENTRO DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Recomendaciones de la DCI

45. En marzo de 2022, el órgano independiente de supervisión externa del sistema de las Naciones Unidas, la DCI, publicó un informe titulado “Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas”

https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_spanish.pdf, en el que se formulaban **cuatro** recomendaciones a todas las Oficinas de Ética de las Naciones Unidas.

46. En el momento de la publicación del presente documento, **dos** de las cuatro recomendaciones ya se aplicaban en la OMPI.

- Recomendación 1: “Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben asegurarse con efecto inmediato de que los contratos de los nuevos jefes de las oficinas de ética se expidan por un mandato completo.” En la OMPI, a los nuevos oficiales jefe de Ética Profesional se les expide un contrato por un mandato completo tras un período de prueba de un año.
- Recomendación 2: “Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen para finales de 2023 el mandato de sus respectivos comités de auditoría y supervisión a fin de incorporar, cuando proceda, disposiciones relativas a la ética, y a la ética como ámbito de especialización conveniente para los nuevos miembros del Comité.” En lo que se refiere a la OMPI, los miembros de la CCIS deben contar con antecedentes profesionales y experiencia profesional pertinente y reciente en los niveles superiores, por ejemplo, en auditoría, evaluación, finanzas, contabilidad, gestión de riesgos, investigaciones, asuntos jurídicos, tecnologías de la información, ética, gestión de recursos humanos y administración. Asimismo, deben poseer cualidades personales pertinentes para el puesto, tales como independencia, objetividad, imparcialidad, integridad y valores éticos sólidos. Forma parte del mandato de los miembros de la CCIS la supervisión de la Oficina de Ética Profesional.¹⁵

47. En 2022, la Oficina de Ética Profesional procuró aplicar las **dos** recomendaciones restantes.

- Acerca de la aplicación de la recomendación 3, a saber, que se introduzcan “cursos periódicos de repaso en materia de ética con carácter obligatorio para el personal de plantilla y el que no es de plantilla,” la Oficina de Ética Profesional ha elaborado y puesto en marcha con éxito una nueva formación sobre ética para todo el personal funcionario y no funcionario. Esta formación es válida durante tres años, transcurridos los cuales se invita a los colegas a repetirla o a seguir los cursos de repaso que imparte periódicamente la Oficina de Ética Profesional.

¹⁵ Anexo III del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, que puede consultarse en: https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/es/pdf/wipo_financial_regulations.pdf. Concretamente, en lo que respecta a la Oficina de Ética Profesional, incumbe a la CCIS: i) examinar, en su última sesión del año anterior, el plan de trabajo propuesto para la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento a ese respecto; ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la Oficina de Ética Profesional y prestar asesoramiento sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de ética profesional; iii) asesorar al oficial jefe de ética profesional en los casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés; iv) examinar las políticas propuestas en materia de ética profesional y prestar asesoramiento a ese respecto; v) prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento y la destitución del oficial jefe de Ética Profesional, entre otros medios, examinando el anuncio de puesto vacante propuesto y la lista de candidatos preseleccionados; vi) brindar información al director general sobre la actuación profesional del oficial jefe de ética profesional.

- Acerca de la aplicación de la recomendación 4, en la que se invita a las organizaciones a evaluar “la eficacia y la eficiencia, incluida la “relación calidad-precio”, de sus programas de declaración de la información financiera y declaración de intereses y, con base en las conclusiones, proponer cambios en las políticas pertinentes según proceda”, la Oficina de Ética Profesional llevó a cabo una evaluación comparativa para determinar las mejores prácticas y hacer propuestas a la Dirección sobre la manera de mejorar la eficiencia y la eficacia del programa de DFDI. Siguiendo una recomendación de la oficial jefa de Ética Profesional, la Secretaría decidió que, a partir de 2023, el programa de DFDI funcionaría de manera diferente. La OMPI debería desarrollar y empezar a utilizar su propio programa informático de DFDI, en lugar de obtenerlo bajo licencia de un proveedor externo. Utilizando un contrato existente de la ONU (“piggy-backing”), la OMPI también contrataría a un revisor externo para contar con su experiencia. Con estas medidas se espera reducir considerablemente los costos, hasta situarlos en torno al 20 % de la cifra anual anterior. El programa informático se encuentra actualmente en fase de desarrollo y se pondrá en marcha en 2023, tras el inicio del próximo programa anual del DFDI. La Oficina de Ética Profesional también está revisando las políticas y guías pertinentes para reflejar los cambios en el programa.

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

48. La Oficina de Ética Profesional siguió colaborando activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, 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, y que tiene por finalidad fomentar la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética entre los órganos pertinentes del Sistema.

49. En mayo de 2022, y por primera vez desde la pandemia, la oficial jefa de Ética Profesional reunió en Ginebra a los responsables de ética de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para reactivar dicha red informal. Desde entonces, el grupo se ha reunido tres veces y sigue manteniendo intercambios periódicos sobre asuntos de interés común.

50. La oficial jefa de Ética Profesional asistió a la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, y participó en la formación impartida por la red profesional internacional de ética *European Business Ethics Forum* (EBEF/EBI).

V. OBSERVACIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

51. La triplicación de los casos de consulta es un aspecto que la Oficina seguirá estudiando detenidamente en 2023. La Oficina ya ha mejorado sus capacidades de seguimiento de casos y presentación de informes, pero aún tiene previsto pasar a un sistema automatizado de seguimiento de casos y registro de datos que contribuirá aún más al seguimiento de los casos y al análisis para orientar mejor su estrategia y ayudar a informar de manera más eficaz y coherente sobre la madurez ética en la OMPI.

52. Sobre la base del gran número y la naturaleza de las solicitudes recibidas en la categoría de actividades y empleo externos, la Oficina de Ética Profesional considera que redundaría en interés de la OMPI mejorar los marcos normativos existentes para la participación del personal en actividades externas, en particular las relacionadas con la PI. También sería útil incluir orientaciones más claras para el personal sobre el proceso de aprobación y el papel de la Oficina de Ética Profesional en el examen de los casos.

53. Teniendo en cuenta los resultados de la formación obligatoria en materia de ética e integridad, la Oficina de Ética Profesional confía en que se hayan sentado unas bases sólidas

para aumentar la confianza entre los empleados y directivos de la OMPI, y en la propia Organización. También se ha promovido la responsabilidad en la toma de decisiones y se ha reforzado el liderazgo ético en todos los niveles de la Organización. En la medida en que la Oficina de Ética Profesional y otras partes interesadas siguen insistiendo en que los empleados adapten su conducta a los valores de las Naciones Unidas, y de la OMPI en particular, éstos, a su vez, esperan lógicamente que la Organización proceda con equidad. Por lo tanto, es importante que las políticas y orientaciones no solo se ajusten explícitamente a esos valores, con funciones y responsabilidades claras, sino que también se comuniquen claramente al personal y se apliquen con integridad y equidad.

54. El mandato de la Oficina de Ética Profesional incluye el apoyo a la Dirección en el examen de las políticas que contienen consideraciones éticas implícitas o explícitas. La Oficina alienta a la Dirección a recurrir a sus conocimientos especializados en futuros debates sobre las políticas de la OMPI, en particular, en lo que respecta a la iniciativa de cambio cultural en curso, a fin de garantizar que en las políticas y pautas de la Organización se incorporen siempre, consideraciones éticas y consideraciones relacionadas con las normas de conducta de la administración pública internacional, según proceda.

55. En abril de 2023 finalizó el contrato con KPMG como revisor externo del proceso de DFDI. La oficial jefa de Ética Profesional ha propuesto que la OMPI disponga de su propio programa informático de DFDI y que se sustituya a KPMG como revisor externo, y la Dirección ha aprobado estas recomendaciones. Se espera que así se consiga que el proceso sea más eficaz y eficiente, lo que supondrá un ahorro anual considerable para la OMPI. La Oficina de Ética Profesional está llevando a cabo el proyecto con el apoyo del Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Sección de Seguridad de la Información para desarrollar un sistema seguro y fiable que se gestione de forma confidencial. La puesta en servicio está prevista para 2023, antes del inicio del próximo programa de DFDI.

56. Por último, la Oficina de Ética Profesional agradece el apoyo recibido de la Dirección y de otras oficinas para el cumplimiento de su mandato. La oficial jefa de Ética Profesional tiene previsto aumentar la frecuencia de las sesiones informativas dirigidas a los altos directivos de la OMPI, ya que se trata de una oportunidad para sensibilizar acerca de las cuestiones de ética, respetando al mismo tiempo la independencia y las obligaciones de confidencialidad de la Oficina. Además, la Oficina agradece haber podido contar con personal temporal y apoyo administrativo voluntario de la OMPI, lo que ha contribuido a su operatividad en 2022. Con recursos más constantes y duraderos, la Oficina de Ética Profesional espera lograr un impacto más significativo en el conjunto de los empleados y llevar a cabo iniciativas nuevas y estratégicas.

VI. CONCLUSIÓN

57. En 2022, la Oficina de Ética Profesional realizó importantes esfuerzos para proporcionar un asesoramiento experto coherente en materia de ética profesional, una formación de alta calidad y una sensibilización significativa para fortalecer capacidades y seguir aumentando la comprensión y el cumplimiento de los principios rectores y las normas de conducta de la OMPI y la concienciación a ese respecto. La Oficina se siente alentada por el aumento de las actividades de comunicación con el personal en cuestiones de ética profesional y espera continuar dicha labor el próximo año.

58. Este año, y por primera vez, la Oficina de Ética Profesional publicará un informe resumido ilustrado para todo el personal de la OMPI. En él se ofrecerá una visión general de la labor que realiza. En el Anexo que sigue figura una sinopsis de ese informe.

[Sigue el Anexo]

Oficina de Ética Profesional

Datos de 2022

155 casos
tratados



2 revisiones
de políticas
iniciadas



891 personas beneficiadas
mediante iniciativas
específicas



4 solicitudes de protección
contra represalias



100% de las divulgaciones
conformes al
programa de DFDI y a las IPSAS



1 sesión
informativa sobre
ética profesional en
la OMPI



4 de 4 recomendaciones de
la DCI de 2021 cumplidas



97% de participación en el nuevo
curso electrónico obligatorio
sobre ética profesional

