

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima primera sesión (53.º ordinaria)
Ginebra, 14 a 22 de julio de 2022

INFORME

aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI

1. El Comité de Coordinación de la OMPI se ocupó de los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/63/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10.ii), 11, 12, 13, 19, 20 y 21.
2. Los informes sobre dichos puntos, salvo los puntos 7, 12 y 13, figuran en el informe general (documento A/63/10).
3. El informe sobre los puntos 7, 12 y 13 figura en el presente documento.
4. El embajador Alfredo Suescum Alfaro (Panamá) fue elegido presidente del Comité de Coordinación de la OMPI; el Sr. Taeho Lee (República de Corea) y la Sra. Vivienne Katjuongua (Namibia) fueron elegidos vicepresidentes.

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

PROYECTOS DE ORDEN DEL DÍA PARA LOS PERÍODOS ORDINARIOS DE SESIONES DE 2023

5. El debate se basó en el documento A/63/4.

6. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó los anexos I y II; el Comité Ejecutivo de la Unión de París aprobó el anexo III; el Comité Ejecutivo de la Unión de Berna aprobó el anexo IV.

PUNTO 12 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

i) Informe sobre recursos humanos

7. El debate se basó en los documentos WO/CC/81/INF/1 y WO/CC/81/3.

8. El presidente presentó el punto 12 del orden del día y dijo que hay dos apartados sometidos a examen. En cuanto al primer apartado, hay dos documentos en examen: el Informe anual sobre recursos humanos, documento WO/CC/81/INF/1, y el documento WO/CC/81/3, Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

9. La Secretaría declaró que se complace en presentar el Informe anual sobre recursos humanos, que también se presentó como documento de información en la 34.^a sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC), celebrada en junio. Añadió que el Informe anual ha de leerse junto con el folleto sobre los recursos humanos (RR.HH.), que está disponible en línea y que puede descargarse desde el sitio web de la OMPI. La Secretaría mencionó que el Informe anual sobre recursos humanos abarca por primera vez el año civil, es decir, el periodo que va del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 y, por lo tanto, incluye también algunos de los temas reflejados en el anterior Informe anual, que abarcaba el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021, que ya se presentó al Comité de Coordinación de la OMPI en septiembre de 2021. La Secretaría declaró que el conjunto de empleados se mantiene estable en número y sigue caracterizándose por la flexibilidad, con una proporción del 67,6% y el 32,4%, respectivamente, entre personal básico y personal flexible. Desde el punto de vista de la representación geográfica y como resultado de un conjunto de esfuerzos de difusión, en 2021 la OMPI contrató 34 profesionales y directores de todas las regiones. Además, sigue trabajando en la iniciativa sobre los coordinadores, que tiene por objeto atraer a un grupo diverso de candidatos para las vacantes mediante actividades de difusión en los países y dando apoyo a los posibles candidatos para que mejoren sus posibilidades de éxito en el proceso de selección. A lo largo de 2021 se presentaron ocho ponencias sobre el fortalecimiento de las capacidades ante distintos coordinadores. La Secretaría mencionó asimismo que en noviembre 2021 se elaboró y se puso en marcha el Programa de Jóvenes Especialistas (PJE), destinado a formar a la próxima generación de líderes mundiales de PI que ayuden a construir ecosistemas de innovación en todo el mundo. El PJE despertó la atención de unos 4.000 solicitantes, entre ellos, más de 1.500 de África, 400 de América Latina y el Caribe, casi 900 de Asia y el Pacífico, 350 de Europa Oriental y Central y Asia Central y más de 200 de Oriente Medio. Añadió que el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) ha cumplido un papel fundamental en lo relativo a seguir ampliando el apoyo necesario para lograr el equilibrio entre la vida laboral y privada del personal, puesto que un enfoque flexible del trabajo es fundamental para la Organización y contribuye a que la OMPI sea percibida como un empleador atractivo. La Secretaría recordó que se ha elaborado una nueva Estrategia de recursos humanos, que se ha sometido al Comité de Coordinación de la OMPI en octubre de 2021, dando orientación a la labor estratégica del DGRRHH para los

próximos cinco años. Añadió que a finales de 2021 se anunció un modelo de servicio centralizado para el DGRRHH, que llevó a reestructurar el Departamento, en febrero de 2022, con el objetivo de permitirle centrarse en la prestación de servicios, e integrar esferas temáticas, en lugar de funciones. En el marco de la reestructuración, la esfera de diversidad e inclusión forman parte ahora del Servicio de Gestión de Talento, para velar por que la diversidad y la inclusión sigan incorporándose en la esencia de las iniciativas, los enfoques y las prácticas en materia de recursos humanos. Como seguimiento de la revisión del sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal de la OMPI (PMSDS), el DGRRHH elaborará también un nuevo sistema relativo a la actuación profesional en los próximos dos años, para garantizar que la gestión de la actuación profesional se vincule de forma más estrecha con los procesos de perfeccionamiento y de gestión del talento. Mientras tanto, se han realizado ajustes en el actual sistema, con la introducción de la calibración de las evaluaciones correspondientes a 2021 de las categorías P4 y superiores. Con respecto a la implicación del personal, la Secretaría declaró que el cambio en la cultura de la OMPI, destinado a escuchar la voz de su personal para crear una cultura dinámica, gratificante y basada en la confianza, es una prioridad clave para la Administración y que la plataforma que da voz a los empleados ofrece acceso en tiempo real y según se solicite a los comentarios de los empleados, permitiendo conocer las principales oportunidades para todos los equipos de trabajo. Añadió que el 9 de mayo de este año se abrió la primera encuesta sobre la implicación de los empleados, que finalizó el 29 de mayo, con un índice general de participación del 60%. El resultado fue un índice de implicación del 74% a escala institucional, un punto por debajo de la referencia correspondiente a un grupo de 1000 organizaciones. En la encuesta se reconocieron posibles ámbitos de mejora en lo relativo a la comunicación, la colaboración y el bienestar en distintos sectores de la Organización y se destacó también la necesidad de crear oportunidades de perfeccionamiento del personal, más allá del actual proceso que consiste en presentar candidaturas publicadas para candidatos externos. Por otra parte, en la encuesta también se reconocen ámbitos de fuerza, por ejemplo, el sentido de propósito, la comunicación en los equipos y la rendición de cuentas. Con respecto a las recomendaciones de auditoría, la Secretaría informó al Comité de Coordinación de la OMPI que, al 31 de diciembre de 2021, había 34 recomendaciones de auditoría pendientes para el DGRRHH, de las cuales 29 procedían de la División de Supervisión Interna (DSI) y cinco del auditor externo. Como consecuencia de iniciativas específicas, se implementaron y dieron por aplicadas las cinco recomendaciones del auditor externo, mientras que 12 recomendaciones de la DSI han sido consideradas implementadas y dadas por aplicadas, lo que incluye dos recomendaciones que se remontan a 2018. La Secretaría añadió que en breve se solicitará que se den por aplicadas otras tres recomendaciones, mientras que de las ocho nuevas recomendaciones de la DSI tras la revisión del PMSDS, una ya ha sido implementada y dada por aplicada.

10. La delegación de Alemania, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos y, teniendo en cuenta la escasez de tiempo, recordó su declaración sobre el Informe, presentada en la 34.^a sesión del PBC, reiterando el mensaje expresado en esa declaración.

11. La delegación de la Federación de Rusia agradeció a la Secretaría la preparación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos y dijo ver con buenos ojos el progreso que se observa en la aplicación del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). En opinión de la delegación, es necesario incluir en el Informe, con carácter periódico, datos de Estados miembros relacionados con la representación geográfica, así como un desglose por puesto. Añadió que la última vez que esa información figuró en el Informe fue en 2017 y que esas estadísticas posibilitarían una evaluación adecuada de la situación real en que se halla la representación geográfica del personal de la OMPI. La delegación instó a la Secretaría a aplicar rigurosamente las decisiones y recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y las resoluciones pertinentes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). Respaldó la dirección descrita en la Estrategia de RR.HH. 2022/2026 y declaró que preferiría que hubiera un vínculo más estrecho

entre las políticas sobre recursos humanos y las necesidades específicas de la Organización, mejorando la eficacia de la Organización mediante revisiones periódicas del desempeño del personal, así como la mejora de la gestión. Desde su punto de vista, el objetivo declarado de intensificar la diversidad no debería entrar en conflicto con los principios clave de la contratación de personal ni la calidad profesional de los candidatos, garantizando al mismo tiempo una representación geográfica justa entre el personal. Con respecto al Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, la delegación declaró que no objeta la propuesta del Comité de Coordinación de la OMPI de que el Sr. Moncef Charaabi sea elegido miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI por un período de cuatro años a partir del 1 de septiembre de 2022. La delegación también mencionó que veía con buenos ojos una aplicación unificada de la estrategia de recursos humanos en todo el sistema de la ONU.

12. La delegación de la India, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, agradeció a la Secretaría el detallado Informe anual sobre recursos humanos, así como los esfuerzos de la Secretaría en pos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, agradeciendo también la mejora, en lo que le concierne, en los resultados del ONU-SWAP. Sin embargo, el Grupo considera que es necesario valerse de un enfoque concertado similar para cerrar las brechas en lo relativo a la representación geográfica equitativa en los recursos humanos de la OMPI. El Grupo destaca los esfuerzos de la OMPI por atraer a un grupo diverso de candidatos para las vacantes y considera que la representación geográfica de los RR.HH. en cada sector debería incluirse en el Informe sobre recursos humanos. Asimismo, dijo ver con buenos ojos el nuevo Programa de Jóvenes Especialistas, puesto en marcha en 2021, para formar a la próxima generación de líderes mundiales de PI que ayuden a construir ecosistemas de innovación en todo el mundo, esperando que se prosiga. El Grupo espera con entusiasmo continuar su compromiso constructivo con la Secretaría, con miras a reforzar sus esfuerzos en pos de lograr un marco de inclusividad, diversidad y representatividad mundial para su personal.

13. La delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, felicitó al presidente por su elección y le reiteró el pleno apoyo en el desempeño de sus funciones. El Grupo toma nota de Informe anual sobre recursos humanos, contenido en el documento WO/CC/81/INF/1 y agradeció a la Secretaría su preparación y presentación. Ve con buenos ojos los avances logrados por la OMPI en lo que atañe a la gestión de los recursos humanos, en un mundo laboral en constante cambio. La Organización necesita, y se reconoce que tiene, un personal competente y comprometido, capaz de alcanzar las metas estratégicas fijadas por la Administración, y que esté en condiciones de responder con eficacia a las expectativas de los Estados miembros de la OMPI y otros. El Grupo agradece a la Secretaría el trabajo que está haciendo para intensificar la diversidad geográfica mediante distintos programas de sensibilización y difusión, entre otros, la iniciativa sobre los coordinadores, el programa de cursos y la presencia de la OMPI en las plataformas de medios sociales. En su opinión, sin embargo, sigue siendo necesario introducir otras mejoras en las políticas de contratación, en particular para permitir a los candidatos de países infrarrepresentados o no representados aumentar sus probabilidades de ser seleccionados, mediante la prestación de apoyo y asesoramiento a lo largo de todo el proceso de contratación. En su opinión, el Informe no abarca adecuadamente la cuestión del equilibrio geográfico en el personal de la OMPI, en particular, con respecto a las medidas adoptadas por la Administración para corregir los desequilibrios observados en distintos sectores estratégicos, en los que algunas regiones están infrarrepresentadas, especialmente en lo que concierne a puestos del nivel de dirección. El Grupo considera que esta falta de equilibrio es muy clara en varios sectores estratégicos en los que, por ejemplo, África sigue sin estar representada o estando infrarrepresentada. Ello es así en el Sector de Patentes y Tecnología, el Sector de PI y Ecosistemas de Innovación y, en menor medida, en el Sector de Desarrollo Regional y Nacional. Por lo tanto, el Grupo propone al Comité de Coordinación de la OMPI que el Informe anual sobre recursos humanos incluya sistemáticamente información detallada sobre las medidas tomadas para mejorar el equilibrio geográfico en todos los ámbitos, en particular en los puestos superiores y en los puestos de nivel directivo. El Grupo también destaca que debería incumbir a los responsables de sectores

y divisiones mayor responsabilidad en cuanto a velar por la diversidad del personal que trabaja bajo su directa responsabilidad y que ese debería ser un criterio aplicable a la evaluación de la actuación profesional realizada por el director general. Con respecto a la igualdad de género, el Grupo nota con satisfacción que, a finales del año pasado, las mujeres representaban el 47,9% de los directores y funcionarios de alto nivel de la Organización. Sin embargo, sigue preocupando al Grupo la falta de equilibrio de género en los niveles D2 y P5, en los que la OMPI, lamentablemente, ha retrocedido en lugar de avanzar. El Grupo insta a la Secretaría a facilitar cifras, en el Anexo del Informe anual sobre recursos humanos sobre la diversidad del personal, en cuanto a género y a equilibrio geográfico. Ve con buenos ojos las iniciativas de la OMPI, en particular, la realización del Programa de Jóvenes Especialistas, y declaró que 1.500 jóvenes africanos han presentado sus candidaturas para el Programa, lo cual demuestra cuán interesados están en la propiedad intelectual (PI) y la innovación. Considera que este Programa también debería usarse para contar con un grupo de candidatos para la futura contratación de nuevos talentos en la OMPI, pues daría una perspectiva de carrera profesional a los estudiantes de países no representados o infrarrepresentados. Por último, el Grupo espera que en el futuro se observen más tendencias positivas en lo que se refiere a la diversidad geográfica, para permitir a la OMPI reflejar de mejor manera las variadas características de las personas a cuyo servicio está.

14. La delegación de Eslovaquia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, agradeció a la Secretaría la preparación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos y declaró que los recursos humanos son la columna vertebral de la OMPI, y su correcta administración es una de las claves de la eficacia y el rendimiento de la OMPI. Para comenzar, el Grupo nota con agrado la proporción estable entre personal básico y flexible, y elogia los esfuerzos destinados a lograr la paridad de género, añadiendo que ve con buenos ojos, en particular, los objetivos de equilibrio de género para el bienio 2022/2023. Lamentablemente, nota un retroceso en la representación de mujeres en algunos cargos y espera que los objetivos se alcancen en los próximos años. Al mismo tiempo, nota que la OMPI ha mejorado su índice de aplicación del ONU-SWAP. El Grupo, si bien entiende que el proceso de contratación debe regirse por un método basado en el mérito a fin de velar por la máxima eficiencia, competencia e integridad del personal, atribuye gran importancia a una representación geográfica equilibrada, pues no se encuentra entre los que están representados en demasía. Sin embargo, confía en que, en un futuro próximo, con los esfuerzos conjuntos y la cooperación estrecha entre la Organización y sus miembros, la OMPI podrá atraer candidatos cualificados procedentes de los países que aún no están representados o que están infrarrepresentados. A ese respecto, ve con buenos ojos las campañas de difusión en varios medios sociales, el fortalecimiento de la iniciativa sobre los coordinadores y la puesta en marcha del PJE. El Grupo reconoce que todo ello se hace para sensibilizar acerca de las oportunidades profesionales que la OMPI ofrece, para estimular el interés de candidatos sumamente cualificados y atraer candidatos diversos, de Estados miembros no representados o infrarrepresentados. Además, observa que la estrategia de recursos humanos será vital para lograr la visión que se articula en el Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) 2022-2026. Por lo tanto, el Grupo alienta a la Secretaría a seguir los siete objetivos principales de la estrategia de recursos humanos, que fijará los parámetros de la labor en materia de RR.HH. para el próximo quinquenio. Por último, considera que la Organización seguirá siendo una organización plenamente abierta, transparente y centrada en el ser humano.

15. La delegación de la República Dominicana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), mencionó que se complace por la elección del presidente para esta reunión y agradeció al DGRRHH la presentación de Informe anual sobre recursos humanos. Por lo que concierne al GRULAC, el Informe contiene información muy útil acerca de cuestiones relativas al personal y ello es esencial, puesto que el personal constituye uno de los recursos más importantes de la OMPI. Complace al GRULAC constatar que ha habido avances específicos en cuestiones de género, y el Grupo ve con buenos ojos que la atención se centre tanto en el logro de la igualdad de género como en la

mejora del empoderamiento. La OMPI ha tomado iniciativas específicas relativas al género y está considerando actualmente políticas y medidas adicionales, y eso es un avance positivo. Hoy en día, la OMPI satisface los requisitos relativos a un porcentaje determinado de mujeres en puestos de alto nivel, y cumple con la mayor parte de los indicadores correspondientes a ese requisito. El GRULAC espera que el retroceso observado en los puestos de nivel D2 y P5 se revierta en un futuro próximo. Destaca la situación, tal como lo ha hecho anteriormente, relativa a la deuda que la OMPI tiene con su región en lo que hace al equilibrio geográfico en la Organización, y al modo en que se calcula en la Organización el nivel específico del número de miembros del personal de una región determinada. Recuerda que el método utilizado se remonta a 1975 y, por lo tanto, está desactualizado. En opinión del GRULAC, es necesario remozarlo, hacer referencia a los números generales por región geográfica y, de manera más específica, a los números relativos a los puestos de los niveles superiores.

16. La delegación de China agradeció a la Secretaría la presentación del Informe y observó que el Informe anual sobre recursos humanos presentó la labor y el progreso de la OMPI y en materia de fomento de la representación geográfica. En opinión de la delegación y con respecto a los recursos humanos, mientras centra su atención en la igualdad de género, la OMPI también debería prestar atención a otros importantes elementos, como la representación geográfica. Espera que la OMPI pueda tomar otras medidas eficaces para mejorar ese aspecto en la Organización. Además, la delegación espera también que el modelo de la OMPI de presentación de informes sobre los RR.HH. pueda basarse en las buenas prácticas y la experiencia de la Secretaría de la ONU y de otros organismos de la ONU.

17. La delegación de España felicitó al presidente por su elección al mando del Comité de Coordinación de la OMPI e hizo suya la declaración hecha por Alemania en nombre del Grupo B. Destacó el hecho de que si bien el personal de la OMPI constituye el núcleo esencial, vital para llevar a cabo todas las actividades, también son elementos fundamentales la prestación de servicios al ritmo de las tecnologías disponibles, los gastos de personal y la contratación de personal cualificado y motivado, al igual que el desarrollo profesional del personal en función de los intereses de la OMPI. En opinión de la delegación, la igualdad de género no es tan solo una política más, sino el fundamento en el que se basan muchas otras políticas, y también una manera de velar por la equidad y la eficiencia en la manera en que se utiliza el talento humano de la OMPI. Por lo tanto, instó a la Secretaría a lograr sus objetivos de igualdad de género, en particular en las categorías P5 y D2. La delegación elogió a la Secretaría por el nombramiento de la Sra. Lisa Jorgenson como embajadora de PI y Género y expresó la disposición a cooperar con ella en cualquier actividad que se considere adecuada para lograr esos objetivos, como lo ha hecho en 2021 y en lo que va de 2022. En cuanto al intercambio de experiencias y prácticas, la delegación mencionó que debería haber una relación basada en la sinergia entre los Estados miembros y la OMPI y que, por lo tanto, ve con buenos ojos la nueva perspectiva adoptada en materia de formación, que incluye formación práctica en la Academia de la OMPI. Añadió que ha cooperado y sigue cooperando intensamente con la Academia y que con gusto se encargará de la coordinación también en esta iniciativa. También destacó la importancia particular de los pasos dados para incluir personas con discapacidad, y felicitó a la Secretaría por haber elaborado su primera Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad. Destacó asimismo la necesidad de seguir estudiando la cuestión de las modalidades de trabajo flexible, puesto que las tendencias que se observan en el mercado laboral en general indican que el hecho de que la OMPI no ofrezca esas posibilidades a quienes presentan su candidatura para un puesto, hace que la OMPI resulte menos atractiva como empleador, disminuyendo por lo tanto las posibilidades de la Organización de contratar a las personas calificadas y talentosas que necesita. Instó a la Secretaría a que siga introduciendo los cambios necesarios para que la OMPI se mantenga en línea con lo que es un importante cambio cultural y laboral en el mundo, y aprovechó para felicitar a la OMPI por dar inicio al PJE, con la esperanza de que se refuerce en el futuro. Además, declaró que no hay duda de que la OMPI cuenta con suficientes recursos financieros y materiales para dar alas al Programa con más ambición, pues servirá para garantizar la

viabilidad de la misión común que la OMPI lleva a cabo actualmente y que prevé llevar a cabo en el futuro.

18. La delegación de Nigeria hizo suya la declaración hecha por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano, y extendió su agradecimiento a la Secretaría por la preparación y la detallada presentación del Informe anual sobre recursos humanos. Señaló los logros obtenidos durante el período que el Informe abarca, en particular, en lo que hace a la paridad de género y el lanzamiento del Programa de Jóvenes Especialistas. A ese respecto, la delegación elogió a la Secretaría por haber introducido el uso de tableros de control en el ámbito de los recursos humanos para mejorar la capacidad de los supervisores de gestionar su personal y lograr una mejor representación de género y geográfica, entre otras ventajas. A pesar de ello, queda claro que África está aún, en gran medida, infrarrepresentada, a tenor de los datos recibidos por los Estados miembros sobre la distribución geográfica correspondientes a 2021 y 2022, y no obstante las iniciativas puestas en marcha por la OMPI, por ejemplo, la iniciativa sobre los coordinadores, las campañas específicas de contratación y la difusión en medios sociales, entre otras, para velar por una representación equitativa de los Estados miembros en la OMPI. La delegación declaró que ha llegado el momento adecuado para que la OMPI aumente el número de empleados procedentes de la región de África, para garantizar que el conjunto de empleados sea diverso e inclusivo y refleje la diversidad de las personas a cuyo servicio está la Organización. Además, destacó la necesidad general de que la Secretaría dé inicio a un modelo de trabajo destinado a hacer frente a los desequilibrios en la representación geográfica, lo cual también haría frente a la necesidad de que la distribución geográfica sea equitativa entre los empleados que ocupan cargos en el nivel de personal directivo superior y otras categorías. Reiteró que considera importantes esas observaciones, y que evaluará luego el progreso tangible que se realice a ese respecto. La delegación propuso que, en futuras presentaciones sobre esas importantes medidas administrativas, la Secretaría incorpore actualizaciones sobre avance y perspectivas profesionales para las categorías más bajas. La delegación concluyó expresando agradecimiento al DGRRHH por el Informe anual sobre recursos humanos y el deseo de que, en futuros informes, se refleje que han sido atendidas adecuadamente las muchas preocupaciones del Grupo Africano.

19. La delegación de Uganda hizo suya la declaración hecha por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano, y agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos. Dijo que respalda enérgicamente el principio de representación geográfica proporcionada y equitativa del personal y declaró que, desde hace tiempo, respalda la revisión del acuerdo logrado en 1975 sobre distribución geográfica, que pone de manifiesto la necesidad de equilibrar la representación geográfica en el conjunto de empleados de la OMPI, puesto que los países en desarrollo no están representados adecuadamente, especialmente en las funciones correspondientes a personal directivo superior.

20. La delegación del Iraq felicitó al presidente por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación y presentación de los documentos. Hizo suya la declaración hecha por la delegación de la India, en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, e instó a la Secretaría a colmar la brecha en lo que se refiere a la representación geográfica entre los Estados miembros que están representados y los que no lo están o están infrarrepresentados. Declaró que solo el 2% del personal de la OMPI procede de la región de Asia y el Pacífico y que en su opinión es fundamental que la Secretaría preste mucha atención a este asunto. Agradeció la elaboración del Programa de Jóvenes Especialistas y dijo que ese apoyo debe continuarse, pues los y las jóvenes son el futuro de la OMPI. Se trata de una iniciativa positiva y la delegación dijo apoyar esas iniciativas.

21. La delegación de la Arabia Saudita agradeció a la Secretaría la presentación del Informe anual sobre recursos humanos. Reiteró el deseo de que la representación geográfica sea equitativa y la necesidad de mecanismos eficaces para mejorar la representación geográfica del personal en la OMPI, añadiendo que la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual debería poder contratar a personas con talento procedentes de cualquier lugar.

22. La Delegación de la República Islámica del Irán felicitó al presidente por su elección e hizo suya la declaración realizada por la Delegación de la India en nombre del Grupo de Países de Asia y el Pacífico. Agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos, que incluye información sobre los progresos realizados en la consecución de los objetivos de personal, así como una visión general de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos de la OMPI. La delegación ve con buenos ojos la mejora continua del Informe anual, que se ha consolidado como una fuente clave de información sobre recursos humanos para los Estados miembros de la OMPI. Para la delegación, reviste gran importancia la gestión apropiada de los RR.HH., ya que guarda relación directa con la eficiencia institucional y la prestación óptima de servicios, así como con la resiliencia, que permite hacer frente de manera rápida y adecuada a los nuevos avances. Con respecto a la distribución geográfica del personal de la OMPI, la delegación expresó la opinión de que, a pesar de los esfuerzos realizados, sigue habiendo una gran brecha en la representación geográfica dentro de la Secretaría. En consecuencia, si bien reconoce los esfuerzos realizados por la Secretaría para reducir la brecha existente, la delegación declaró que es necesario adoptar nuevas medidas, incluso modificar la política de RR.HH., y concebir un plan estratégico u hoja de ruta para garantizar una representación geográfica equilibrada.

23. La delegación de Ghana hizo suya la declaración hecha por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano y agradeció a la Secretaría la presentación del Informe anual sobre recursos humanos. Expresó agradecimiento por el Programa de Jóvenes Especialistas. Basándose en los datos contenidos en el folleto de RR.HH. 2022, destacó, sin embargo, que la OMPI cuenta con un conjunto total de 1.618 empleados, de los cuales 1.067 constituyen el personal básico. Con respecto a esta última cifra, solo 64 nacionales de África figuran entre las categorías profesionales y superiores del personal en el presupuesto ordinario, a pesar de que más de una cuarta parte de los Estados miembros pertenecen a África. La delegación reiteró su apoyo al llamamiento a rectificar el desequilibrio en la representación geográfica en la OMPI, expresando a la vez agradecimiento por el trabajo que la OMPI ya ha realizado a ese respecto.

24. La delegación de Sudán saludó al presidente y agradeció a la Secretaría la presentación del Informe anual sobre recursos humanos, que contiene muchos detalles importantes. Apoyó la declaración hecha por la Delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano, así como los argumentos expuestos sobre la representación geográfica y la distribución del personal, teniendo en cuenta la dimensión de género y la importancia de los y las jóvenes.

25. La delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, declaró que desea someter al examen del Comité de Coordinación de la OMPI un párrafo de decisión sobre el primer apartado del punto 12.i) del orden del día, relativo al Informe anual sobre recursos humanos. La delegación leyó el párrafo de decisión propuesto, con el texto siguiente: “El Comité de Coordinación invitó a la Secretaría a incluir sistemáticamente en su Informe anual sobre recursos humanos información detallada sobre las medidas adoptadas para mejorar el equilibrio geográfico en los cargos sujetos a los principios de distribución geográfica en todos los sectores de la OMPI y en todos los niveles, incluidos los niveles superiores y directivos.” La delegación destacó que esta propuesta se distribuyó entre todos los coordinadores regionales y los Estados miembros de la OMPI, y pidió a la Secretaría que la muestre en pantalla para que el Comité de Coordinación de la OMPI pueda examinarla.

26. El presidente agradeció a la delegación de Argelia y al Grupo Africano, y solicitó que se envíe a la Secretaría el texto propuesto para poder ponerlo en pantalla. Mientras tanto, el presidente procedió a ceder la palabra a la Secretaría para que responda a las declaraciones realizadas.

27. La Secretaría agradeció a las delegaciones sus declaraciones y mencionó que ha tomado debida nota de todos los comentarios, especialmente de la principal preocupación relativa a la distribución geográfica del conjunto de empleados de la OMPI. Reconoció la importancia de mejorar la representación geográfica en el conjunto de empleados de la OMPI. Además, junto

con los Estados miembros, espera poder tomar medidas concretas para mejorar la representación y presentar información positiva en ese sentido en el plazo de un año. La Secretaría también dio las gracias a las delegaciones que se han acercado para entablar debates concretos, ya que esta colaboración es importante para el éxito en un ámbito tan específico como el de la representación geográfica. Reiteró su compromiso de aumentar el diálogo con los Estados miembros en el transcurso del año, especialmente a través de la iniciativa sobre los coordinadores, así como de organizar más reuniones periódicas durante el año para acordar con mayor detalle las medidas e informar sobre los avances.

28. El Presidente procedió a dar a todas las delegaciones tiempo suficiente para leer la propuesta en pantalla, señalando que esta propuesta ya había sido compartida con los coordinadores de los grupos, pero desea dar a las delegaciones otra oportunidad de leerla a título individual.

29. La delegación de la República Dominicana, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, dijo apoyar la propuesta de párrafo de decisión presentada por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano.

30. La delegación de la India, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, expresó apoyo, en principio, al lenguaje contenido en el párrafo de decisión propuesto por la delegación de la Argelia en nombre del Grupo Africano y añadió que es posible que los Estados miembros de la OMPI quieran destacar sus respectivos puntos de vista. El Grupo está dispuesto a colaborar con todos los Grupos y Estados miembros para alcanzar un consenso sobre la cuestión.

31. La delegación de Nigeria apoyó el lenguaje propuesto por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano, ya que refleja las preocupaciones del Grupo Africano, de los Estados miembros y de otros grupos de la OMPI. Afirmó que ello se puso de manifiesto en la declaración efectuada anteriormente y agradeció la respuesta dada por la Secretaría. Se mostró optimista en cuanto a que este asunto mejorará el próximo año.

32. La delegación de Suecia mencionó que la representación geográfica es importante, pero que el género también es una preocupación clave para la delegación, y que tal vez podría añadirse "para mejorar el equilibrio geográfico y de género". La delegación opinó que de este modo se podrían abarcar muchos de los diferentes puntos que son importantes para los Estados miembros de la OMPI.

33. El Presidente se encargó entonces de que la Secretaría incluyera el concepto de género en la propuesta en pantalla.

34. La Delegación de China dijo apoyar, en principio, el párrafo de decisión propuesto por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano.

35. La delegación de Zimbabwe expresó apoyo a la declaración realizada por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano y subrayó la importancia de la cuestión del género en la ecuación.

36. La delegación de la Federación de Rusia expresó apoyo a la propuesta sobre el párrafo de decisión formulada por la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano, y solicitó a la Secretaría que aclare si el lenguaje contenido en la propuesta de decisión supone que los Estados miembros recibirán estadísticas sobre qué Estado miembro de qué región geográfica ocupa qué puesto.

37. En respuesta a la pregunta de la delegación de la Federación de Rusia, la Secretaría declaró que su propuesta en esta fase consiste en velar por que se mantengan debates con todos los Estados miembros y se acuerde la mejor manera de proyectar estadísticas que presenten una evolución, y que ello incluirá la forma de presentar las distintas estadísticas

sobre la distribución geográfica. La Secretaría recordó que uno de los puntos planteados en los debates con los coordinadores de los grupos es el hecho de que actualmente se publican dos informes distintos, uno sobre la distribución geográfica que se publica dos veces al año, y otro que es el folleto sobre RR.HH. En su opinión, sería una gran oportunidad para aclarar las cuestiones y consolidarlas de una manera mucho más legible para todos.

38. La delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, se mostró de acuerdo con la propuesta de la delegación de Suecia de incluir el género en el párrafo de la decisión, confiando en que con esa inclusión se pueda alcanzar el consenso para adoptar la decisión.

39. La delegación de República Islámica del Irán apoyó la propuesta de la delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano y propuso añadir la palabra “concretas” antes de la palabra “medidas”, en el párrafo de decisión propuesto. Con respecto al género, la delegación afirmó que, gracias a los esfuerzos realizados por la Secretaría, en su opinión, se alcanza el objetivo, y la OMPI va por buen camino. Reiteró que el problema principal es el equilibrio geográfico y propuso cambiar el orden de la redacción, colocando en primer lugar el “equilibrio geográfico”, seguido de la referencia al género.

40. En respuesta a la propuesta de la delegación de la República Islámica del Irán, la Secretaría aclaró que el hecho de colocar el equilibrio geográfico y el equilibrio de género, juntos, en el párrafo de decisión propuesto con respecto a los puestos sujetos a distribución geográfica, significaría que otros puestos importantes quedarían excluidos de la perspectiva del equilibrio de género. Por lo tanto, la Secretaría sugirió incluir el equilibrio de género después del pasaje sobre el equilibrio geográfico en los puestos sujetos a distribución geográfica.

41. El presidente dio las gracias a la Secretaría por la aclaración y por la sugerencia, y manifestó su agradecimiento a todas las delegaciones por su creatividad y eficacia con respecto a la propuesta del Grupo Africano.

42. El Comité de Coordinación invitó a la Secretaría a incluir sistemáticamente en su Informe Anual sobre Recursos Humanos información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para mejorar el equilibrio geográfico en los cargos sujetos a los principios de distribución geográfica, así como el equilibrio de género, en todos los sectores de la OMPI y en todos los niveles, incluidos los niveles superiores y directivos.

43. El director general declaró que le complace ver al presidente en ese cargo, y que aprovecha la oportunidad para agradecer a la anterior presidenta su labor en el Comité de Coordinación de la OMPI. Mencionó que una de las cosas que resuenan en las numerosas declaraciones realizadas por las delegaciones es que las personas son el mayor recurso que tiene la Organización. Añadió que, aunque pueda sonar a tópico, en una Organización cuyo trabajo es especializado y que tiene que proyectarse al mundo, contar con el personal adecuado es fundamental. El director general agradeció a las delegaciones su interés por colaborar con la Secretaría y su inquietud por la composición del personal de la Organización, tanto desde el punto de vista geográfico como de género, que responde a las expectativas de los Estados miembros. Como han indicado sus colegas del DGRRHH, esa cuestión será objeto de atención por la Secretaría y con ese fin se colaborará muy estrechamente con los Estados miembros, como ya se viene haciendo y se prevé hacer. El director general reiteró que se trata de una relación de colaboración e insistió en este punto, ya que la Secretaría no podría satisfacer las expectativas de los Estados miembros sin que tanto ella como los Estados miembros colaboren estrechamente. Subrayó también que no se trata únicamente de una cuestión de recursos humanos, sino que es algo que debe institucionalizarse en toda la Organización. El director general afirmó además que se dedicarían más esfuerzos para garantizar que los colegas encargados de la contratación, los responsables de la contratación y las juntas de nombramiento lo asuman también como parte de su responsabilidad. El director general concluyó reiterando su agradecimiento a las delegaciones por su interés en la OMPI y

asegurándoles que la Secretaría seguirá esforzándose al máximo con los Estados miembros para garantizar que la OMPI siga siendo un excelente lugar de trabajo dotado de un excelente personal.

44. El presidente dio las gracias al director general por su declaración y recordó a las delegaciones que el Comité de Coordinación de la OMPI aún debe adoptar una decisión con respecto a la elección de un nuevo miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, tal como se indica en el documento WO/CC/81/3.

Comité de Pensiones del Personal de la OMPI

45. La Secretaría presentó el documento WO/CC/81/3 sobre el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y recordó que el Comité de Coordinación de la OMPI decidió, en su sesión ordinaria de 1977, que el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI estaría compuesto por tres miembros titulares y tres miembros suplentes, de los cuales, un miembro titular y un suplente serían elegidos por el Comité de Coordinación de la OMPI, y que los seleccionados desempeñarían normalmente un mandato de cuatro años. Sin embargo, con el fin de establecer un proceso que facilite una convocatoria más amplia y el examen de las candidaturas propuestas por los Estados miembros para que el Comité de Coordinación elija al miembro titular y al miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, en 2021 la duración del mandato de los miembros titulares se redujo excepcionalmente a uno y dos años respectivamente. La Secretaría recordó que, en su sesión ordinaria de octubre de 2021, el Comité de Coordinación de la OMPI eligió al miembro titular del Comité de Pensiones para un mandato de un año, hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2022, y al miembro suplente del Comité de Pensiones para un mandato de dos años, hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2022. La Secretaría mencionó que, en la presente ocasión, el director general propone un mandato de cuatro años para el nuevo miembro titular y que éste comience el 1 de septiembre de 2022, y añadió que, a principios de este año, se envió una nota verbal circular en que se les invitaba a proponer candidatos para la elección del miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI por un mandato de cuatro años. El director general recibió varias candidaturas y, tras examinarlas debidamente, decidió proponer al Sr. Moncef Charaabi (Túnez) para que el Comité de Coordinación lo elija miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI por un período de cuatro años a partir del 1 de septiembre de 2022.

46. El Comité de Coordinación eligió al Sr. Moncef Charaabi miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI por un período de cuatro años a partir del 1 de septiembre de 2022.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

47. Los debates se basaron en el documento WO/CC/81/INF/2.

48. La oficial jefa de Ética Profesional presentó el "Informe anual de la Oficina de Ética Profesional", y mencionó que, en 2021, la Oficina de Ética Profesional, que es una oficina independiente, tuvo el privilegio de seguir ayudando al director general a mejorar la cultura de ética profesional, integridad y rendición de cuentas de la Organización. Explicó que en el informe de 2021 se presenta la labor de la Oficina de Ética Profesional relativa a la prestación de asesoramiento y orientación confidenciales al personal de la OMPI, la formación y la sensibilización, la fijación de normas y el desarrollo de políticas, y la aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina. En relación con el asesoramiento y la orientación confidenciales, la oficial jefa señaló que en medio de la pandemia de COVID 19, la Oficina de Ética Profesional respondió a 53 solicitudes de asesoramiento utilizando principalmente la comunicación a distancia. La categoría para la cual se recibieron más solicitudes, 15, fue la de asesoramiento relacionado con actividades externas y empleo. En cuanto a la protección contra las represalias, la oficial jefa de Ética Profesional explicó que la Oficina de Ética Profesional tramitó

una investigación, que no dio lugar a una solicitud formal de protección. En cuanto al programa anual de declaración de la información financiera, explicó que se trata de una herramienta para ayudar al personal a identificar y abordar los conflictos de intereses en el mejor interés de la OMPI y señaló que, de nuevo en 2021, se logró un cumplimiento del 100%. En cuanto a los nuevos requisitos en materia de divulgación para el personal de mayor rango de la Organización en virtud de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), la Secretaría ha indicado que también se registró un cumplimiento del 100%. La oficial jefa de Ética Profesional explicó además que la Oficina de Ética Profesional realizó una presentación en una sesión informativa a la Organización para dar a conocer la labor y el mandato de la Oficina, y señaló que la participación de la Oficina de Ética Profesional en sesiones informativas ha sido fomentada en numerosos informes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) y se considera una forma convincente y eficaz en función de los costos para que los jefes ejecutivos hagan comprender la importancia de la ética profesional y, al mismo tiempo, demuestren su compromiso personal con esa función. Por último, la oficial jefa declaró que, a lo largo de 2021, la Oficina de Ética Profesional colaboró activamente con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI (CCIS), y asistió regularmente a sus reuniones trimestrales. De cara al futuro, señaló que la Oficina de Ética Profesional seguirá colaborando con las demás oficinas en el cumplimiento de su mandato, sin dejar de mantener su independencia, y que se ha comprometido a fomentar una cultura de ética profesional e integridad en la OMPI para facilitar el cumplimiento de la misión de la Organización de la mejor manera posible.

49. La delegación de Alemania, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias al presidente y le felicitó también por su elección. El Grupo B agradece a la Secretaría el informe anual de la Oficina de Ética Profesional y a la oficial jefa de Ética Profesional su presentación. El Grupo B considera que la Oficina de Ética Profesional es un elemento indispensable de la OMPI y contribuye a garantizar un entorno de trabajo marcado por la ética. La prestación de asesoramiento confidencial a todo el personal de la OMPI es un componente fundamental del mandato de la Organización. Desde septiembre de 2021 se ha producido un notable aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación confidenciales, y el Grupo B alienta a la Oficina de Ética Profesional a mantenerse alerta de cara a ese aumento. A ese respecto, el Grupo B apoya los esfuerzos de la Oficina de Ética Profesional por informar mejor de su estrategia y por informar de manera más eficaz y coherente sobre la madurez ética en la OMPI. El Grupo B agradece a la Oficina de Ética Profesional su valiosa labor y espera que siga desempeñando un papel clave y activo en la Organización.

50. La delegación de la Federación de Rusia dio las gracias al presidente, le felicitó por su elección y le deseó éxito en el desempeño de sus funciones. Pasando al punto del orden del día, agradeció a la Secretaría la presentación del informe anual de la Oficina de Ética Profesional y expresó su reconocimiento por los esfuerzos realizados por el director general para garantizar las normas más elevadas de ética profesional e integridad en la Secretaría, tal como se establece en el Convenio, el documento fundacional de la OMPI, y en las normas de la función pública, el reglamento y el estatuto del personal, el código de ética profesional de la OMPI y las políticas y procedimientos pertinentes. Considera importante que se continúe trabajando en esa dirección para garantizar la mejor calidad de los resultados del trabajo realizado en los distintos ámbitos de actividad de la OMPI. Citó como ejemplo que, en 2021, la Oficina de Ética Profesional proporcionó asesoramiento y orientación confidenciales en 53 casos, relacionados principalmente con el comportamiento en el trabajo, incluidas alegaciones de conducta inapropiada, acoso o intimidación y aplicación injusta de políticas. La delegación señaló que sería útil que en futuros informes de la Oficina de Ética Profesional, la Secretaría facilite estadísticas comparativas sobre las solicitudes presentadas, por ejemplo, para mostrar el número de solicitudes de años anteriores, lo que permitiría a los Estados miembros comprender la dinámica inherente a la aparición de aspectos problemáticos. Considera importante que la Secretaría siga aplicando las disposiciones de conformidad con su mandato.

51. La delegación de México dio las gracias al presidente, le felicitó por su nombramiento y reiteró su compromiso de apoyarlo en su nueva función. Indicó que agradece la presentación del informe y que toma nota de su contenido. La delegación expresó su apoyo a la oficial jefa de Ética Profesional y expresó su deseo de que la labor se lleve a cabo sobre la base de los principios de integridad y confidencialidad y, por lo tanto, se promueva la ética profesional basada en principios universales, así como el respeto de los derechos humanos, la integridad y la conducta adecuada, etcétera. La delegación señaló que, desde la llegada de la nueva oficial jefa se han producido cambios en la Oficina, que han sido bien acogidos, especialmente en lo que respecta al comportamiento ético de la Organización. La delegación expresó su deseo de que se sigan tomando iniciativas para mejorar la comunicación, la supervisión y la rendición de cuentas. Por último, observó que suscribe la importancia que concede la Secretaría a la Oficina, y que confía en que se dotará a la Oficina de los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de forma adecuada.

52. La delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias al presidente y expresó su agradecimiento a la Secretaría por la elaboración del informe anual de la Oficina de Ética Profesional. El Grupo ha subrayado la importancia de la labor de la Oficina de Ética Profesional en la promoción de un entorno de trabajo seguro y carente de intimidación o acoso, así como en la prevención de posibles represalias. Desgraciadamente, la Oficina de Ética Profesional no cuenta con suficientes recursos humanos, y anima a la Secretaría a reforzar la Oficina dotándola de más personal para que pueda ejercer mejor sus responsabilidades. El Grupo considera que es importante porque ha aumentado el número de casos y de solicitudes de asesoramiento presentadas a la Oficina.

53. La delegación de los Estados Unidos de América dio las gracias al presidente y le felicitó por su elección. Asimismo, dio las gracias a la Oficina de Ética Profesional por el informe y la presentación. La delegación hizo suya la declaración realizada por el Grupo B, y dijo que le resultaba alentador el informe sobre los avances en la política de prevención de represalias y los importantes pasos que se han dado para poner en marcha el primer módulo de aprendizaje electrónico. Aprecia que la formación en línea sobre ética profesional e integridad sea obligatoria para todo el personal y que se tomen iniciativas adicionales para familiarizar al nuevo personal con la cultura de ética profesional de la OMPI. Acogerá con beneplácito toda nueva información sobre la labor de la Oficina de Ética Profesional para introducir cursos de actualización obligatorios en consonancia con el informe de la DCI de mayo de 2021.

54. La delegación de China dio las gracias al presidente y le felicitó por su elección. Asimismo, dio las gracias a la Secretaría por haber presentado el informe de la Oficina de Ética Profesional. En su opinión, la labor de la Oficina de Ética Profesional es de gran importancia y ha comprobado los grandes progresos realizados por dicha oficina. Añadió que confía en que la Oficina de Ética Profesional siga desempeñando un papel fundamental en la OMPI.

55. La delegación del Canadá dio las gracias al presidente y dio la bienvenida a la nueva oficial jefa de Ética Profesional y celebró su compromiso de velar por que la OMPI fomente una cultura institucional de la ética profesional basada en los valores comunes de independencia, lealtad, imparcialidad, integridad y rendición de cuentas, así como en el respeto de los derechos humanos. Ha tomado nota del aumento del número de solicitudes de asesoramiento y orientación desde que se incorporó a la OMPI la nueva oficial jefa, lo que considera una muestra de su liderazgo y de la labor de su equipo. La delegación celebró el compromiso activo de la Oficina con la Red de Ética Profesional de las Organizaciones Multilaterales en los esfuerzos por promover la colaboración de todo el sistema en cuestiones relacionadas con la ética profesional.

56. La oficial jefa de Ética Profesional dio las gracias a todas las delegaciones por sus comentarios y palabras de aliento. Respondiendo a la pregunta planteada por la delegación de la Federación de Rusia, declaró que está de acuerdo en que las estadísticas comparativas serán útiles en el futuro, y que constarán en futuros informes de la Oficina de Ética Profesional.

Con respecto a la pregunta planteada por la delegación de los Estados Unidos de América, la oficial jefa informó de que la DCI recomendó recientemente la obligatoriedad de cursos de repaso, pero que la OMPI se encuentra en una fase en la que debe caminar antes de correr. Por consiguiente, se dará prioridad a la revisión de la formación obligatoria en materia de ética profesional y en su implantación en toda la OMPI para lograr el 100% de cumplimiento y, posteriormente, el año siguiente, la atención se centrará en los cursos de repaso. Añadió que ha tomado nota de las declaraciones realizadas por algunas delegaciones sobre los recursos humanos de la Oficina de Ética Profesional y aseguró que la Dirección había estado escuchando las peticiones en ese ámbito y que, ciertamente, se encontraría una solución para contar con el personal adecuado para atender el aumento de solicitudes a la Oficina de Ética Profesional. La oficial jefa de Ética Profesional concluyó diciendo que la OMPI es una Organización en la que se quiere hacer las cosas bien, y señaló que es importante no perder el impulso y poder apoyar al personal en esa tarea.

57. El director general recordó que antes ha dicho que la OMPI es un gran lugar de trabajo y que cuenta con grandes personas. Afirmó que parte de ello es que todos los colegas sepan que hay que hacer las cosas bien y cómo hacerlas bien. El director general declaró que está muy satisfecho de que la Sra. Jovanie Philogène se haya incorporado a la OMPI el año pasado, en calidad de oficial jefa de Ética Profesional. Explicó que la Sra. Philogène está informando sobre el trabajo realizado desde que se incorporó, y que abarca tres trimestres, y que, con la cooperación de los Estados miembros y la seriedad con la que la Organización se toma estas cuestiones, espera que se note que el informe es realmente bueno y que contiene sugerencias de varios Estados miembros. El director general explicó que hoy la OMPI es una organización que cree en la ética profesional, porque es fundamental para crear confianza entre los Estados miembros y entre el personal. Añadió que es fundamental para asegurarse de que la Organización sea capaz de hacer el trabajo que tiene que hacer de la “manera correcta”, de modo que no solo consiga resultados, sino que los consiga de una manera que respete esas normas. El director general aseguró que los Estados miembros cuentan con el compromiso continuo de la Dirección y de todos sus colegas en cuanto a la atención a esta cuestión. Explicó además que no se trata de un tema propio de recursos humanos o únicamente de la oficial jefa de Ética Profesional, sino que es un tema que debe interesar a todos los miembros de la OMPI y que es la línea hacia la que la Secretaría espera llevar a la Organización. El director general reiteró lo mencionado por la oficial jefa de Ética Profesional, en el sentido de que la Secretaría tiene que asegurarse de que se camine primero antes de empezar a correr y tiene que seguir avanzando y ser consciente de que la ruta tampoco se acaba nunca por mucho que se corra. El director general añadió que espera colaborar con la oficial jefa de Ética Profesional y con todos los Estados miembros para seguir fomentando esta cuestión y dio las gracias a todos.

PUNTO 13 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

58. Los debates se basaron en el documento WO/CC/81/2.

59. La Secretaría presentó el documento WO/CC/81/2, titulado “Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal”, y señaló que las enmiendas al Estatuto del Personal se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación previa, mientras que las enmiendas al Reglamento del Personal han sido aprobadas por el director general y se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI únicamente a título informativo. La Secretaría mencionó que este año se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI, para su aprobación, las enmiendas a 32 cláusulas del Estatuto del Personal, algunas de las cuales tienen por objeto eliminar las referencias a órdenes de servicio en todo el Estatuto del Personal. El objetivo es dar a la OMPI la flexibilidad necesaria para seleccionar el instrumento adecuado, limitar el uso de órdenes de servicio para las políticas y estrategias de alto nivel, así como racionalizar el marco normativo

de la OMPI. Las enmiendas propuestas también se ajustan al Estatuto y Reglamento del Personal de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. La Secretaría añadió que hay también enmiendas destinadas a eliminar las referencias a los nombramientos permanentes y a aclarar que dichos nombramientos solo pueden concederse, como medida transitoria, a un número limitado de funcionarios. La Secretaría informó al Comité de Coordinación de la OMPI de que la modificación más importante se refiere al subsidio por funciones especiales, y que se propone, en particular, establecer en el Reglamento el principio (al igual que en otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas) de que se espera que el personal asuma durante períodos cortos, como parte normal de su trabajo habitual y sin compensación adicional, las funciones y responsabilidades de los puestos de grado superior. Además, se ha propuesto, entre otras cosas, trasladar algunas de las disposiciones actuales a una nueva regla de personal, con el objetivo de dar a la Administración una mayor flexibilidad en cuanto al pago del subsidio por funciones especiales, permitiendo, entre otras cosas, que se hagan excepciones cuando sea necesario en interés del personal, en particular, eliminando el requisito de que el puesto de mayor categoría esté "vacante". La Secretaría aclaró que este requisito impide el pago del subsidio por funciones especiales en situaciones en las que estaría justificado, por ejemplo, cuando un funcionario tiene que desempeñar las funciones y responsabilidades de un puesto de grado superior cuyo titular está de baja por enfermedad prolongada. Además, la disposición modificada condicionará el pago del subsidio al rendimiento satisfactorio del funcionario. También destacó que se mantendrá el requisito de que el subsidio por funciones especiales solo se pague después de tres meses consecutivos de servicio en el grado superior. Con respecto al Reglamento del Personal, la Secretaría declaró que las modificaciones de 24 reglas del personal aparte de las contenidas en el Capítulo VII sobre "Gastos de viaje y mudanza" se comunican al Comité de Coordinación de la OMPI a título informativo. Añadió que el Capítulo VII del Reglamento del Personal ha sido revisado en su totalidad como parte de un esfuerzo más amplio para racionalizar el marco normativo de la OMPI y que las enmiendas de las reglas pertinentes del Reglamento del Personal sobre gastos de viaje y mudanza también se comunican al Comité de Coordinación de la OMPI con fines informativos.

60. La delegación de Alemania, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias al director general por haber preparado el documento WO/CC/81/2, en el que se recogen las modificaciones del Estatuto y Reglamento del Personal. El Grupo B ha tomado nota de las enmiendas propuestas y se complace de ver otras que proporcionan al personal más flexibilidad, por ejemplo, en lo que respecta a las licencias para situaciones de urgencia familiar. También aprecia la supresión del plazo para la presentación de denuncias de acoso ante la DSI. Asimismo, ha tomado nota, en lo relativo a la interpretación del Estatuto y Reglamento del Personal, de la propuesta de sustituir las órdenes de servicio por documentos administrativos del director general, y ha entendido que esta información seguirá estando a disposición de los empleados en el futuro. Considera que, sea cual sea como se denomine, es importante garantizar unos canales de información transparentes para los empleados. El Grupo B agradece una vez más al director general que haya dado la oportunidad de revisar este documento y de aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que contiene.

61. La delegación de la Federación de Rusia agradeció al director general la elaboración del documento sobre el Estatuto y Reglamento del Personal y dijo que apoya la iniciativa del Comité de Coordinación de la OMPI de examinarlo. En su opinión, estas enmiendas se inscriben en el marco de la futura revisión del Estatuto y Reglamento del Personal OMPI con miras a que la Organización mantenga una base normativa sólida y pueda adaptarse rápidamente a la evolución de las necesidades y prioridades que se planteen, sin dejar de estar en sintonía con las prácticas más destacadas del sistema de las Naciones Unidas en general. En su opinión, las enmiendas propuestas también mejorarán la eficacia de la Organización en su conjunto. Subrayó, además, que las cualificaciones de los candidatos y la representación geográfica deberían tener una importancia fundamental en la toma de decisiones relativas a los nombramientos en la Organización.

62. La Secretaría dio las gracias a la delegación de la Federación de Rusia por sus comentarios y le aseguró de que seguirá esforzándose por racionalizar y hacer más eficiente el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI.

63. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I, documento WO/CC/81/2; y
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en los Anexos II, III y IV, documento WO/CC/81/2.

[Sigue el Anexo¹]

¹ 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, a fin de ofrecer la perspectiva del personal. El presidente comunicó que él seguiría el precedente siempre que cuente con la anuencia de los Estados miembros, que obtuvo. Se adjunta 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, 20 de julio de 2022

Excelencias,
Señor presidente,
Señor director general,
Señoras y Señores delegados,
Estimados colegas de la OMPI:

Es un gran honor para mí dirigirme hoy al Comité de Coordinación en nombre del Consejo del Personal de la OMPI. Me llamo Sherine Greiss y hablaré hoy en nombre de los seis miembros del Consejo del Personal de la OMPI.

Estamos satisfechos del diálogo que mantenemos con el director general, Sr. Daren Tang, y con su equipo, que sigue siendo franco, transparente, positivo y guiado por la buena voluntad.

Aunque los años 2020 y 2021 nos hayan distanciado físicamente, la crisis sin precedentes ha hecho que los miembros del equipo directivo y los representantes del Consejo del Personal se unan para actuar en armonía por el bienestar de todo el personal. Ahora que volvemos a la “nueva normalidad”, conviene recordar las lecciones aprendidas en estos dos últimos años y seguir creando mejores formas de trabajar.

Desde el principio, el personal de la OMPI ha demostrado una extraordinaria capacidad de adaptación a las nuevas condiciones de trabajo. Ha mantenido un alto nivel de calidad de servicio y productividad, lo que ha permitido que la OMPI siga, como siempre, a la vanguardia de la promoción de los derechos de propiedad intelectual (PI) y generar importantes activos financieros e ingresos.

El Consejo del Personal agradece los esfuerzos realizados por el Equipo de Gestión de Crisis para gestionar de forma eficiente y eficaz este difícil período y mantener el canal de comunicación abierto para que el Consejo del Personal pueda compartir cualquier comentario o preocupación del personal, y mantenernos informados regularmente de las medidas que se van a tomar.

Esta flexibilidad y adaptabilidad del personal demuestra que el verdadero activo de la OMPI es su capital humano. Estamos orgullosos del personal por su solidez, esfuerzo y determinación para mantener la posición preeminente de la Organización en el mundo de la PI, a pesar de los enormes desafíos planteados por la pandemia.

Para mantener su posición, la OMPI debe seguir invirtiendo en su personal, que es quien obtiene esos logros, y apoyarlo. Para lograr resultados extraordinarios se necesitan personas extraordinarias. Hacemos un llamamiento a la Administración de la OMPI para que siga esforzándose en apoyar, desarrollar y potenciar al personal de toda la Organización.

Con ese fin, el apoyo continuo de todos los Estados miembros a la OMPI para proporcionar al personal condiciones de trabajo justas y equitativas y un entorno de trabajo más ágil es muy importante para mantener una plantilla dinámica y motivada, y para atraer a los mejores profesionales.

El Consejo del Personal de la OMPI sigue con interés, y cierta preocupación, los debates en la CAPI sobre la cuestión del ajuste por lugar de destino en Ginebra. La tasa de inflación anual en Suiza, según el Índice General de Consumo (CPI), era del 3,4 a finales de junio de 2022, la más alta desde 1993, y se prevé que siga aumentando. Reconocemos que esta situación no es

exclusiva de Ginebra, pero hacemos un llamamiento a los Estados miembros para que apoyen al personal de la OMPI a fin de que, como mínimo, se mantengan nuestros actuales salarios y ajustes por lugar de destino.

La contratación de personal con las competencias especializadas que necesita una organización como la OMPI sigue siendo un reto y probablemente lo sea aún más a medida que avanzamos con los nuevos puestos de duración limitada a 5 años. Sabemos que organizaciones similares como la OEP, la OCDE, el Banco Mundial y otras que compiten por muchos de los mismos conjuntos de habilidades que la OMPI ofrecen salarios más altos.

Desde nuestra última declaración ante este Comité, la Administración ha tomado varias iniciativas para mejorar la comunicación interna y el compromiso con el personal y que benefician a toda la Organización. Se han celebrado periódicamente reuniones informativas para todo el personal y reuniones con el personal directivo, así como sesiones de coordinación; se han creado varios equipos de trabajo y grupos de trabajo temáticos que incluyen a personal de todos los niveles. Esto ha creado un entorno de trabajo más inclusivo y ha reforzado la cohesión institucional.

El Consejo del Personal de la OMPI ha tomado buena nota de la nueva estrategia de recursos humanos y la valora, ya que en ella se establecen los objetivos para hacer frente a los principales retos en materia de recursos humanos en la OMPI. La encuesta sobre la implicación de los empleados, con una tasa de respuesta del 60%, es el primer paso para reforzar el compromiso de todos en la Organización. Los resultados muestran que, si bien el sentimiento general sobre el propósito es generalmente positivo, en lo que respecta a las oportunidades profesionales, el sentimiento es generalmente negativo. A tenor de las respuestas, el personal se siente desanimado por la falta de movilidad ascendente y horizontal y de oportunidades para progresar en conocimientos técnicos.

Según el Departamento de Recursos Humanos, los datos recogidos ayudarán a identificar las áreas de interés y las medidas que deben tomarse para mejorar nuestro entorno de trabajo y dinamizar nuestros equipos.

Perfeccionamiento profesional

En el ámbito del perfeccionamiento profesional, las expectativas del personal siguen siendo elevadas. Entre ellas se encuentra la expectativa de que el trabajo excelente que dé resultados satisfactorios, combinado con un aumento de las responsabilidades a un nivel superior, sea reconocido y recompensado mediante oportunidades de promoción.

El Consejo de Personal es consciente de la preocupación del personal por la falta de equidad, los prejuicios explícitos o implícitos, basados en el género, así como la representación geográfica y la edad, que afectan a cualquier perspectiva de ascenso profesional.

Crear un lugar de trabajo verdaderamente integrador requiere un planteamiento a largo plazo en el que todos participen de la responsabilidad. Esperamos que se adopten medidas concretas para abordar esta cuestión, para que el personal sienta que la contratación es justa e inclusiva; para corregir los desequilibrios actuales en nuestra plantilla; para desarrollar políticas más favorables para la familia; para lograr una representación geográfica y de género equilibrada y para aprovechar el talento existente en la Organización.

El Consejo del Personal de la OMPI ha tomado nota de la preocupación expresada por varios Estados miembros en el Comité del Programa y del Presupuesto acerca de la elevada tasa de contratación interna. Sin embargo, también hemos escuchado la preocupación del personal, que afirma que el porcentaje de contratación externa es considerablemente alto, lo que limita

las oportunidades de promoción de los candidatos internos, especialmente de funcionarios competentes y con muchos años de servicio.

Al repasar los datos, comprobamos que durante el período de enero de 2021 a abril de 2022:

- En el grado D1/D2: el 80% de los puestos anunciados fueron cubiertos por candidatos externos;
- En el grado P5: el 78% de los puestos anunciados fueron cubiertos por candidatos externos;
- En el grado P4: el 60% de los puestos anunciados fueron cubiertos por candidatos externos;
- En el grado P2/P3: el 57% de los puestos anunciados fueron cubiertos por candidatos externos;
- En los puestos de la categoría G5/G6: El 43% de los puestos anunciados fueron cubiertos por candidatos externos.

Los datos hablan por sí solos: cuanto más alto es el grado del puesto, más candidatos externos entran en consideración. Esto está creando frustraciones en el personal que ha pasado muchos años al servicio de esta Organización y del sistema de las Naciones Unidas en general.

Sin perjuicio de la contratación de nuevo personal en todos los niveles -que, por supuesto, también es necesaria-, muchas organizaciones hermanas han tomado medidas concretas para garantizar que se tenga plenamente en cuenta al personal interno cualificado a la hora de cubrir las vacantes. Esto se estipula expresamente en los respectivos estatutos y reglamentos del personal. Otras limitan la posibilidad de acceder a determinados puestos para los candidatos internos. Otras han creado comités que examinan todas las vacantes y formulan recomendaciones al respectivo secretario o director general sobre si los puestos deben anunciarse externamente o no.

El Consejo de Personal desearía que se adoptaran medidas concretas similares en relación con lo anterior, a fin de reforzar la moral del personal y su dedicación a la Organización. Por supuesto, esto también beneficia a los Estados miembros a los que servimos.

El Consejo del Personal también desea llamar la atención de los Estados miembros sobre una serie de cuestiones adicionales que afectan a la salud mental y al bienestar de los colegas. Entre ellos se encuentran la preocupación por la incertidumbre que genera la actual pandemia, los alquileres excesivamente elevados en la zona a ambos lados de la frontera franco-suiza, la escasísima disponibilidad de plazas de guardería y su exorbitante costo en la zona del lago de Ginebra.

La falta de guarderías accesibles y asequibles contribuye a las desigualdades de género

Aunque la actualización de la política de licencia parental supuso un paso largamente esperado hacia la igualdad de género y de familia, muchos empleados, de los cuales, un número desproporcionado de mujeres, siguen luchando por compaginar sus compromisos profesionales con el cuidado de los hijos y las exigencias familiares. El personal femenino, más que el masculino, tiende a renunciar a su carrera o a reducir significativamente las horas de trabajo para suplir el hueco entre el final del permiso parental y el comienzo de la escuela, lo que contribuye aún más a las desigualdades de género.

Cabe mencionar que en un reciente estudio de UNICEF se clasificó a Suiza como uno de los países con menor nivel de ingresos entre los países de altos ingresos en cuanto a la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de las guarderías. En cuanto a la asequibilidad, Suiza ocupa el último lugar.

La estrategia de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género recomienda a las organizaciones que garanticen la disponibilidad de guarderías in situ o el reembolso de un porcentaje de los costos de las guarderías en los casos en que no existan. La consecución de la igualdad de género requiere un enfoque holístico y políticas favorables a la familia, como la concesión de un subsidio por hijos adecuado y el acceso asequible a la atención y educación preescolar. Les pedimos que apoyen a la OMPI en el cumplimiento de su compromiso de promover la igualdad de género. Al elevar la OMPI la exigencia de igualdad, inclusión y diversidad, se benefician los sectores innovador y creativo y la comunidad de la propiedad intelectual en general.

Nos sentimos reconfortados por la orientación general adoptada por la Administración y esperamos que se preste la debida atención a las citadas preocupaciones del personal. Ya se han puesto en marcha mejoras notables, como las modalidades de trabajo flexible, incluida la posibilidad de combinar el teletrabajo con el trabajo presencial. El personal acoge con satisfacción estas medidas y está plenamente convencido de que esta nueva relación de confianza hará que el personal trabaje al máximo de sus posibilidades y que favorecerá el rendimiento de la actividad diaria.

Agradecemos a los equipos del director general que hayan tenido en cuenta las preocupaciones y propuestas del Consejo de Personal. También agradecemos al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos que haya tenido en cuenta nuestras recomendaciones.

Antes de concluir, quisiéramos expresar nuestra gratitud al director general por su sincero deseo de dialogar con el personal y por los esfuerzos que ha realizado para mejorar muchas cuestiones pendientes desde hace tiempo. El cambio de cultura en la OMPI es notable y positivo. La comunicación abierta y el respeto mutuo son características clave de nuestra relación actual. El enfoque de la Administración de tratar a los miembros del personal como aliados y de encontrar soluciones aceptables es también muy bienvenido. La propiedad intelectual es fundamental para la economía mundial, como se refleja en nuestros resultados financieros, ya que impulsa el crecimiento económico y la competencia y protege a los creadores e innovadores de todo el mundo.

Aunque ya se han producido muchos cambios positivos, queda mucho trabajo por hacer, como se ha mencionado anteriormente. Se han acordado muchas iniciativas y se han hecho promesas de principio, pero queda por delante la difícil labor de aplicarlas de forma justa y coherente en toda la Organización. El Consejo del Personal cuenta con la Dirección de la OMPI para abordar estas importantes cuestiones en un futuro próximo con el apoyo de ustedes.

El Consejo del Personal se compromete a continuar su labor en beneficio de todo el personal, con gran disponibilidad y profundo respeto por la gran responsabilidad que se le ha encomendado. Seguiremos haciendo todo lo posible para que un entorno de trabajo justo y equitativo y el bienestar del personal sigan siendo la máxima prioridad para todas las partes interesadas. Nos comprometemos a que la OMPI siga siendo la Organización preferida para atraer y contratar a personas altamente calificadas, al tiempo que se preserva, promueve y apoya el perfeccionamiento profesional del personal ya contratado.

En nombre de todo el personal, les agradecemos su atención y la oportunidad de dirigirnos hoy a ustedes.

[Fin del Anexo y del documento]