

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

**Octogésima segunda sesión (54.<sup>a</sup> ordinaria)**  
**Ginebra, 6 a 14 de julio de 2023**

### **INFORME**

*aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI*

1. El Comité de Coordinación abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/64/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10.ii), 12, 21, 22, 23, 24 y 25.
2. Los informes sobre los puntos mencionados, excepto los puntos 22 a 25 constan en el informe general (documento A/64/14).
3. Los informes sobre los puntos 22 a 25 figuran en el presente documento.
4. Presidió la sesión el Sr. Alfredo Suescum Alfaro (Panamá), embajador, presidente del Comité de Coordinación de la OMPI. La Sra. Vivienne Katjuongua (Namibia) fue elegida presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI.

## PUNTO 22 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR/LA DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN INTERNA (DSI)

5. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/82/5](#).
6. La presidenta abrió el debate sobre el punto 22 del orden del día e invitó al director general a presentar el documento.
7. El director general informó al Comité de que el puesto de director de la División de Supervisión Interna (DSI) quedó vacante el 1 de febrero de 2023, debido a la finalización del mandato de plazo fijo no renovable del titular en enero de 2023. Al señalar que, de ser posible, deberían tomarse medidas para velar por que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo, el director general mencionó que el aviso de vacante para el cargo se publicó inicialmente el 28 de febrero de 2022, pero el concurso se canceló posteriormente debido a que no había un número suficiente de candidaturas idóneas. Dijo que volvió a darse amplia publicación al aviso de vacante para el puesto entre el 4 de noviembre y el 8 de diciembre de 2022, por ejemplo, en el portal de empleos de la Organización y en las plataformas de difusión de Internet, mientras que el anuncio de vacante se distribuyó también entre los Estados miembros. Se recibió un total de 188 candidaturas (148 de varones y 40 de mujeres) para ese puesto. Asimismo, el director general reveló que a partir de las evaluaciones y entrevistas, la Junta de Nombramiento concluyó que tres candidatos cumplían los requisitos para ocupar el puesto y se sometió una recomendación a su consideración. Tras examinar detenidamente el informe de la Junta y los expedientes de los candidatos, propuso a la Sra. Julie (Juliana) Nyang'aya, nacional de Kenia, para ser nombrada al puesto de directora de la DSI, tras haberse entrevistado con ella. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 52 de la Carta de Supervisión Interna, también se informó y consultó a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI acerca del contenido del puesto y del proceso de contratación, en sus sesiones de 2022 y 2023, y la CCIS ha suscrito el nombramiento de la candidata propuesta por el director general. El director general subrayó que la Sra. Nyang'aya posee una maestría en Administración de Empresas, una licenciatura en Contabilidad y varias cualificaciones (auditora de sistemas de información, examinadora de fraude, contadora pública y profesional de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative). Además, ha trabajado como socia en Deloitte and Touche LLP, en Kenia, desde 2007 hasta el presente, y como directiva superior en los Estados Unidos de América desde 2004 hasta 2006. Añadió que la Sra. Nyang'aya posee sólidos conocimientos sobre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, su gobernanza, reglamentos y normativa, los riesgos y controles correspondientes, ha dirigido la realización de actividades complejas de auditoría, investigación y asesoramiento, y ha demostrado poseer una experiencia significativa en la conducción de equipos en esos ámbitos.
8. La presidenta dio las gracias al director general por su presentación y cedió la palabra a las delegaciones para que formulen observaciones.
9. La delegación de Ghana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias a la Secretaría por la preparación del documento WO/CC/82/5 y al director general por su presentación. Teniendo en cuenta su amplia experiencia, fruto de sus años al frente de investigaciones complejas, así como de su trabajo para Deloitte and Touche LLP, uno de los principales proveedores de servicios de auditoría, aseguramiento, consultoría, asesoría financiera y de riesgos, impuestos y otros servicios conexos, el Grupo respalda el nombramiento de la Sra. Julie (Juliana) Nyang'aya, de Kenia, como directora de la DSI.
10. La presidenta señaló que ninguna delegación solicita la palabra y concluyó que no hay objeciones a la propuesta del director general, por lo que procedió a tomar la decisión con

respecto al nombramiento de la directora de la División de Supervisión Interna (DSI) que figura en el documento WO/CC/82/5.

11. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota de la información que consta en los párrafos 1 a 7 del documento WO/CC/82/5 y se pronunció en favor del nombramiento de la Sra. Nyang'aya como directora de la División de Supervisión Interna (DSI) por un período no renovable de seis años.

## PUNTO 23 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

#### i) Informe sobre recursos humanos

12. Los debates se basaron en los documentos [WO/CC/82/INF/1](#) y [WO/CC82/1](#).

13. El presidente presentó el punto 23 del orden del día y dijo que hay dos apartados sometidos a examen. En cuanto al primer apartado, se examinan dos documentos, a saber, el Informe anual sobre recursos humanos, documento WO/CC/82/INF/1, y el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, documento WO/CC/82/1. El presidente invitó a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRH) a presentar el primer documento.

14. La Secretaría declaró que el Informe anual sobre recursos humanos abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. El informe se refiere a las cuestiones de recursos humanos (RR. HH.) sobre las que se debe informar al Comité de Coordinación y contiene un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos de interés para los Estados miembros. La Secretaría mencionó que las dificultades reales a las que se enfrenta son más importantes y complejas que nunca, habida cuenta de las crisis mundiales posteriores a la pandemia y de un número cada vez mayor de factores de incertidumbre. Es muy probable que este contexto se convierta en la nueva normalidad, si no lo es ya, y la Organización no es la única organización internacional que debe hacer frente a esas dificultades relativas a la digitalización, la automatización, los cambios demográficos, la diversidad y la inclusión del personal y la necesidad de adaptar su cultura. La prioridad de la Estrategia de RR. HH. es hacer evolucionar a la Organización para que pueda cumplir su mandato en un entorno en constante cambio. La Secretaría añadió que, durante el último año, ha seguido persiguiendo los objetivos fundamentales establecidos en la Estrategia de RR. HH., teniendo presente que todos los elementos están conectados, desde la contratación hasta la gestión del talento, el desarrollo y la actuación profesional, para garantizar a los empleados la mejor experiencia. Por lo tanto, es importante adoptar un enfoque integrado al concebir, desarrollar y aplicar las distintas iniciativas. Además, debido a los rápidos avances de la tecnología, la Secretaría dispone de un acceso cada vez mayor a los datos que ofrecen información fundamental sobre el conjunto del personal y las distintas líneas de trabajo. El Informe anual sobre recursos humanos, el folleto de RR. HH. y los datos estadísticos sobre la distribución geográfica y el equilibrio de género recogen y reflejan esa información, que aporta fundamento a la labor de la Secretaría y contribuye a respaldar al personal directivo. La Secretaría señaló que el primer objetivo es establecer una nueva cultura institucional, que el DGRRH desempeña una función fundamental en la evolución de la cultura de trabajo de la Organización y que el núcleo de esta labor es la diversidad del personal. En el último año, se ha centrado la atención en iniciar un diálogo, especialmente mediante una herramienta centrada en “la voz del empleado” y la primera encuesta de la Organización sobre la implicación de los empleados, realizada en mayo de 2022. Los datos recopilados como resultado de estas iniciativas han dado lugar a varias medidas en ámbitos fundamentales para el perfeccionamiento desde la perspectiva de los equipos y de toda la Organización, así como al compromiso del personal directivo de promover esas medidas expresado en septiembre

de 2022. Dos ejemplos de las oportunidades que se han aprovechado para aumentar la colaboración dentro de los programas de trabajo y entre ellos y para garantizar una actitud más cohesiva hacia el trabajo son los equipos de proyecto del Sector de Desarrollo Regional y Nacional y el Programa de Jóvenes Especialistas (PJE). La Secretaría afirmó que el segundo objetivo es la agilidad y la movilidad en la Organización, que debe promover esa agilidad para responder rápidamente ante las nuevas dificultades y oportunidades. Ello conlleva aumentar y atraer las capacidades que ayudarían a la Organización a trasladar los recursos donde más se necesiten y agrupar equipos diversos de todos los sectores de la Organización. La Secretaría añadió que ha aumentado las oportunidades de movilidad interna mediante la convocatoria de puestos vacantes temporales y vinculados a un proyecto para el personal interno, cuya situación contractual queda protegida, y que está revisando las políticas de recursos humanos para fomentar la destreza en la actuación profesional y los resultados y reducir las barreras internas a la movilidad en la Organización. El tercer objetivo es conseguir una Organización orientada al rendimiento. Para promover el cambio, la Secretaría necesita un sistema de gestión de la actuación profesional que refleje la nueva visión. Una tarea fundamental a este respecto es la concepción, el desarrollo y la puesta en marcha del nuevo sistema. Además, en 2022, la Secretaría elaboró una filosofía de la actuación profesional, inició un proceso de calibración en todos los niveles para aumentar la coherencia y adaptó el programa de recompensas y reconocimiento existente. El cuarto objetivo es desarrollar las capacidades. A este respecto, la Secretaría declaró que la agilidad de la Organización requiere que el aprendizaje y el perfeccionamiento se centre en soluciones que colmen las deficiencias de capacidades que puedan surgir, refuercen las competencias clave y creen una cultura de aprendizaje según la cual los empleados busquen activamente oportunidades de perfeccionarse y mejorar. Añadió que el Equipo Técnico de Aprendizaje y Desarrollo ha elaborado un Marco estratégico de aprendizaje y desarrollo, que se basa en la planificación del personal de cada sector. Ello garantizará que la formación ofrecida por la Academia de la OMPI satisfaga las necesidades de los empleados y de la Organización. La Secretaría también mencionó que no es fácil lidiar con los cambios, por lo que es fundamental formar al personal directivo para que pueda, a su vez, apoyar a sus equipos en sus trayectorias de aprendizaje. Respecto del quinto objetivo, relativo a la implicación y el bienestar del personal, la Secretaría dijo que su intención al establecer políticas nuevas y mejoradas y crear una función facilitadora, no reguladora, de los recursos humanos que detecte y solucione los problemas y trate de mejorar la experiencia de los empleados es velar por que los empleados sigan disfrutando de su trabajo en la OMPI, no solo por la misión de la Organización, sino también porque sienten que se les trata bien. Además, la Secretaría reconoció que adoptar una postura flexible respecto del trabajo es fundamental para las operaciones y contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados y a la imagen de la Organización en cuanto empleador de primer orden. A este respecto, se presta a los empleados una amplia variedad de servicios de apoyo del bienestar y la salud mental. Además, en la Guía sobre el respeto y la armonía en el lugar de trabajo se ofrece orientación y se refuerza el principio de que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Los problemas se encaran de manera global, y muchas iniciativas están integradas en otros procesos, como el programa de iniciación, el proceso de evaluación de la actuación profesional y el cuestionario de salida. En cuanto al acoso sexual, la Secretaría subrayó que está llevando a cabo de manera proactiva una iniciativa múltiple para hacer frente a este asunto en la que participan numerosas partes interesadas internas, a saber, el mediador, la Oficina de Ética Profesional, la División de Supervisión Interna (DSI), la Academia, la especialista en cuestiones de género y diversidad, la consejera del personal y los asociados en la captación de talento. En relación con el sexto objetivo, un modelo de servicio centralizado para la gestión de los recursos humanos, la Secretaría señaló que la transformación de los recursos humanos es más urgente que nunca, habida cuenta de los cambios en el entorno, así como de las presiones de costos, los modelos de trabajo híbridos y las expectativas cambiantes de los empleados. Al mismo tiempo, debe garantizarse el respaldo a la transformación de la Organización y las nuevas maneras de trabajar mediante la adaptación de los sistemas y las políticas para fomentar el cambio. En cuanto al último objetivo, un conjunto de empleados diverso e inclusivo, la Secretaría indicó

que cuando una organización opta por la diversidad y la inclusión, se prepara para el cambio. En relación con la diversidad geográfica, la labor de divulgación ha ayudado a aumentar el número de candidaturas de un conjunto más amplio de países. Al centrar más la atención en la región de África, por primera vez las candidaturas procedentes de esta región han sido las más numerosas. La Secretaría añadió que ha logrado avances en cuanto a los puestos sujetos a los principios de distribución geográfica respecto de Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, Europa Oriental y Central, Asia Central y África, cuya representación ha aumentado en los dos últimos años. Además, la Secretaría dijo que ha avanzado mucho en la representación de género en el nivel D2, aunque siguen planteándose dificultades en los niveles P5 y D1, y señaló que, no obstante lo anterior, la representación de género en esos niveles de la Organización es superior a la de la mayor parte de los organismos especializados de las Naciones Unidas. La Secretaría también explicó que, tras la decisión del Comité de Coordinación de la OMPI adoptada en su última reunión en julio de 2022, ha concebido un plan de acción relativo a la representación geográfica, como se describe en el Anexo del Informe anual. A partir de los datos disponibles sobre las próximas vacantes, mencionó que existen oportunidades considerables de transformar la diversidad del personal de la Organización en los próximos 15 años, durante los cuales el 43 % de los puestos sujetos a los principios de distribución geográfica pasarán a estar vacantes. Sin embargo, la Secretaría reiteró que el proceso debe iniciarse en estos momentos si los Estados miembros y la Organización desean generar el cambio, que no se logrará sin el apoyo y la implicación de los Estados miembros.

15. El presidente agradeció a la Secretaría su presentación del Informe anual sobre recursos humanos y procedió a ceder la palabra a las delegaciones para que formulen comentarios.

16. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por preparar el Informe anual sobre recursos humanos y, con el fin de ganar tiempo, recordó su declaración sobre el informe formulada en la trigésima sexta sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y dijo que desea reiterar el mensaje expresado en dicha declaración. El Grupo afirma que supervisará la transformación de la movilidad y agilidad institucional de la OMPI y pide a la Secretaría que informe con regularidad a los miembros sobre este tema importante. Ha tomado nota del plan de acción para la diversidad geográfica que figura en el Anexo del informe y observa que en él se proporciona un buen resumen del contenido de las medidas, además del calendario de ejecución. La delegación añadió que el Grupo seguirá con gran atención la puesta en marcha del plan de acción y solicitó a la Secretaría que informe a los miembros, lo antes posible, de los ajustes que puedan efectuarse. Por último, añadió que el Grupo considera que, si bien es importante que la Organización vele por una mayor distribución geográfica, el criterio principal para la selección del personal sigue siendo el mérito.

17. La delegación de Ghana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias a la Secretaría por preparar el Informe anual sobre recursos humanos y acogió con satisfacción la presentación detallada de información sobre el equilibrio geográfico, de conformidad con la decisión adoptada por el Comité de Coordinación de la OMPI en 2022. El Grupo toma nota de los logros alcanzados durante el período que abarca el informe, especialmente respecto de la paridad de género, y expresó que se siente alentado por la representación de las mujeres en el conjunto del personal, en particular en los puestos directivos, lograda con el paso de los años. Asimismo, desea felicitar a la Secretaría por iniciar la estrategia del plan de acción, consciente de la necesidad de acelerar la mejora de la diversidad geográfica en el conjunto del personal de la Organización. Además, hace referencia a su llamamiento para incrementar la representación y las oportunidades de promoción profesional de las personas africanas en la Organización, en especial en puestos directivos. Asimismo, mencionó que las estadísticas aportadas por el DGRRHH indican que cerca del 50 % de los Estados miembros africanos carece de representantes en el conjunto del personal de la OMPI y destacó que esto no es resultado de la falta de interés por parte de las personas de África, puesto que esta región es la que aporta el mayor número de candidaturas con mucha

diferencia. Expresó su inquietud respecto de la falta de claridad del proceso de selección de los candidatos, especialmente en la última fase de la contratación. Aconsejó a la Secretaría que se plantee la posibilidad de establecer un examen automático al inicio del proceso de contratación, en consonancia con la práctica en las Naciones Unidas. Dijo que será útil organizar una sesión de información para los Estados miembros con la finalidad de poner a su disposición material y consejos y de ayudar a los candidatos a evitar los errores habituales en las candidaturas. Observó la falta de referencia al multilingüismo, a la transformación digital y al teletrabajo, y afirmó que agradecería obtener más información sobre la manera en la que la Secretaría pretende tratar estas cuestiones. Por último, dijo que espera que la tendencia positiva observada en la diversidad geográfica sea más visible en un futuro próximo, para que la Organización pueda representar mejor a las personas a quienes presta servicios.

18. La delegación de Polonia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico (CEBS), recordó su declaración formulada durante la trigésima sexta sesión del PBC y dio las gracias a la Secretaría por preparar el Informe anual sobre recursos humanos, que figura en el documento WO/CC/82/INF/1. El Grupo toma nota de toda la información presentada en el Informe y valora especialmente las propuestas dirigidas a garantizar una distribución geográfica equitativa y una mayor paridad de género en la Organización. Sin embargo, en su opinión, los limitados avances que se han obtenido en cambiar la persistente situación desfavorable en relación con la diversidad geográfica es motivo de profunda preocupación para sus miembros. Añadió que el futuro de la Organización depende de su diversidad geográfica, que le aportará una mayor comprensión de las particularidades regionales de la PI. Dijo que, para sus miembros, la diversidad geográfica es un prerrequisito del rendimiento de la Organización y de su capacidad para elaborar políticas bien adaptadas y para ofrecer a las partes interesadas en la PI resultados de gran calidad. En su opinión, pese a la labor llevada a cabo, no se ha producido un cambio positivo con respecto del empleo en la Organización de nacionales de sus Estados miembros, que sigue siendo muy reducido. Tomó nota del Informe y añadió que, no obstante, considera que existe la necesidad urgente de revisar las políticas y estrategias de contratación actuales, con la finalidad de detectar los desafíos y los problemas. También mencionó la necesidad de realizar una labor más intensiva en relación con una mayor cooperación con las instituciones respectivas de las regiones que siguen estando infrarrepresentadas, con el objetivo de promover en mayor medida las oportunidades de empleo en la Secretaría. En el caso del Grupo, comprender el porcentaje extremadamente reducido de candidatos seleccionados para la última fase del proceso de contratación requiere una atención especial. Si bien reconoció el valor añadido de la iniciativa de designar coordinadores, que contribuye al fortalecimiento de las capacidades de las partes interesadas en materia de PI y a la sensibilización, en su opinión es necesario realizar un análisis exhaustivo para diagnosticar los desafíos relativos a las dificultades a las que se enfrentan esas políticas para progresar en la mejora de la diversidad geográfica de la OMPI. Aseveró que seguirá dialogando con los órganos y representantes correspondientes de la Organización con miras a llevar a cabo actividades y cambios concretos respecto de esa situación desfavorable.

19. La delegación de China dio las gracias a la Secretaría por la presentación del Informe y destacó que las mujeres representan el 54,3 % del conjunto del personal. Expresó su agradecimiento y felicitó a la Organización por sus avances en materia de igualdad de género. También señaló que considera que el principio del equilibrio geográfico debe recibir el mismo apoyo y que aprecia la labor de la Secretaría a este respecto, en particular, la inclusión en el Informe de un plan de acción para la diversidad geográfica. Según la delegación, la Organización debe definir metas tangibles y mensurables y adoptar medidas pragmáticas que mejoren la representación geográfica. Añadió que los RR. HH. son un componente fundamental de cualquier organización. Dijo que la Organización debe progresar al ritmo de los tiempos y adoptar una planificación a largo plazo para mejorar la estructura de los recursos humanos, con el objetivo de hacerla más adecuada al futuro y a las necesidades operativas.

20. La delegación de la Federación de Rusia felicitó a la Secretaría por preparar el Informe anual sobre recursos humanos. Declaró que los factores predominantes al seleccionar los candidatos deben ser un nivel elevado de competencia y una representación geográfica equitativa, de conformidad con el artículo 9 del Convenio de la OMPI. Respecto del proceso de contratación, expresó su preferencia por el examen manual de las candidaturas, en lugar del examen automatizado, el cual podría reducir las probabilidades de rechazo de los candidatos que hayan podido cometer errores insignificantes y accidentales en su expediente. La delegación también instó a la Secretaría a que se ciña estrictamente a las decisiones adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que cuentan con el respaldo de varias resoluciones de las Naciones Unidas. En cuanto a la diversidad geográfica, la delegación acogió con satisfacción el plan de acción en la materia y dijo que espera que la Secretaría informe con regularidad sobre su ejecución. La delegación también señaló que espera que prosiga la labor para mejorar el informe anual, de modo que contenga información detallada sobre las futuras vacantes, no solo relativa a los detalles sobre el puesto, sino también al nivel de los cargos. Por último, dijo que es necesario crear un portal de trabajo independiente en el que la Secretaría actualice periódicamente las estadísticas, que incluyan el país de origen de los miembros del personal. Añadió que varias organizaciones de la familia de las Naciones Unidas recurren a este tipo de portales, que han demostrado ser de utilidad para los Estados miembros.

21. La delegación de la República Islámica del Irán felicitó al director general por el Informe, en el que figura información sobre los avances logrados hacia las metas relativas al personal, así como un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos. La delegación subrayó la importancia de la representación geográfica en todas las actividades de la Organización, especialmente en la composición del personal. Dijo que considera que la representación y la distribución geográficas son elementos cruciales en las prácticas de recursos humanos de todos los organismos de las Naciones Unidas, puesto que garantizan que el conjunto del personal refleje la comunidad mundial. En su opinión, si no se vela por la diversidad en las políticas, las normas y los procedimientos de dotación de personal y en la elaboración y la aplicación de las políticas, puede llegarse a soluciones ineficaces que no satisfarán las necesidades de todos los Estados miembros, especialmente aquellos que han estado discriminados, sobre todo en los últimos años. La delegación declaró que, al priorizar la diversidad geográfica y la representación de los grupos, la Organización fomentará la innovación y la creatividad y prestará mejores servicios a sus usuarios mundiales. Por lo tanto, la delegación dijo que considera crucial poner énfasis en esas prácticas para garantizar una adopción de decisiones equitativa e inclusiva respecto de las prácticas de recursos humanos de la Organización. Además, con el fin de velar por que la composición del personal de la Organización refleje la población a la que presta sus servicios, la delegación propuso al director general que establezca un equipo técnico para tratar la cuestión de la diversidad geográfica que complementa la labor actual, y que adapte la distribución geográfica equitativa de los Estados miembros junto con la diversidad de los grupos regionales. La delegación añadió que la Organización sigue teniendo una composición desproporcionada de empleados de países de ingresos altos, y que el aumento esperado del número de personas de países en desarrollo de todas las regiones ha sido insuficiente, especialmente, por ejemplo, de su región, que se encuentra en desventaja en relación con el porcentaje que representa en la composición del personal. En opinión de la delegación, otro problema relacionado con los recursos humanos que debe tratarse es el equilibrio entre el nivel de innovación y creatividad de la población joven, de las inventoras y de las innovadoras y, al mismo tiempo, el número de países representados y su contribución a la labor de la Organización. La delegación propuso al DGRRHH que dé continuidad a los programas que fomentan el dinamismo, la creatividad y las contribuciones innovadoras de los miembros más jóvenes del personal, y recomendó la contratación de profesionales jóvenes para revertir la tendencia negativa actual. Además, dijo que cree firmemente que, pese a toda la excelente labor llevada a cabo bajo la dirección actual, aún queda por hacer para promover la igualdad, la eficiencia y la responsabilidad de la Organización. La delegación añadió que es urgente centrarse en una distribución geográfica



equitativa, el rejuvenecimiento del conjunto del personal, las cualificaciones y las competencias múltiples y el multilingüismo, todo lo cual debe revisarse para garantizar que las cuestiones de la igualdad y la diversidad se traten de manera holística. Para mejorar la eficiencia y contribuir a las políticas relacionadas con los recursos humanos, la delegación también alentó al DGRRHH a que se implique y colabore más estrechamente con el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión de las Naciones Unidas. También instó a la Secretaría a que fomente planes y programas de colaboración con otros organismos de recursos humanos, con la finalidad de velar por que sus estrategias en esta materia estén en consonancia con las de todo el sistema de las Naciones Unidas.

22. La delegación de Colombia expresó su satisfacción por la presidencia de la reunión en primer lugar y, a continuación, dio las gracias a la Secretaría por el Informe. Agradeció la manera abierta y transparente en la que la Secretaría ha proporcionado explicaciones detalladas al Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC). La delegación también expresó su reconocimiento por la labor que se ha realizado para brindar a las mujeres oportunidades para trabajar en la Organización y señaló que esto refleja la política adoptada por el director general al designar a la directora de la DSI, lo cual fue aprobado anteriormente durante la sesión del Comité. La delegación aplaudió la labor centrada en mejorar los programas y reconocer las capacidades de las mujeres, así como las actividades de formación dirigidas a evitar la discriminación en el entorno de trabajo. La delegación también acogió con satisfacción las medidas adoptadas respecto del equilibrio entre la vida laboral y personal. En cuanto a la distribución geográfica, la delegación dijo que comparte las inquietudes del Grupo Africano y declaró que trabajará para asegurarse de que la Organización establece un sistema para aumentar el número de candidaturas de personas de América Latina.

23. La delegación de Nigeria felicitó al presidente por su elección al mando del Comité de Coordinación e hizo suya la declaración formulada por la delegación de Ghana en nombre del Grupo Africano. También agradeció al director general y a la Secretaría, en especial a la directora del DGRRHH, la elaboración del Informe anual sobre recursos humanos, que contiene información sobre los avances logrados hacia las metas relativas al personal, así como un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos de la Organización. La delegación también dio las gracias a la Secretaría por los logros alcanzados durante el período objeto del informe, en particular, en lo relativo a la paridad de género. Asimismo, felicitó a la Secretaría por su labor para iniciar un nuevo plan de acción para la diversidad geográfica y por ser consciente de la acuciante necesidad de acelerar la mejora de la diversidad en el conjunto del personal de la Organización. En su opinión, este es el elemento indispensable para un funcionamiento eficaz de la Secretaría y, por lo tanto, la delegación expresó que considera muy importante la eficacia de la administración de los recursos humanos, habida cuenta de su relación con la eficiencia de la Organización. A este respecto, la delegación dijo que toma nota de las deficiencias en la representación geográfica del personal de la Organización. Añadió que se dedica una atención indebida al número de candidaturas recibidas de cada una de las regiones, en lugar de centrarse en el número de candidatos seleccionados y en la representación equitativa de cada región en la Organización. En opinión de la delegación, es lamentable observar que, pese al elevado número de candidaturas procedentes de África, por algún motivo muchas de ellas no llegan a la fase de selección. En este contexto, la delegación instó a la Secretaría a que revise sus estrategias, preste atención y reflexione sobre el equilibrio geográfico equitativo del conjunto de las candidaturas seleccionadas, en lugar de limitarse a proyectar el número de candidaturas como una manera de validar la iniciativa de divulgación. La delegación señaló que también considera que la labor dirigida a lograr una distribución geográfica equitativa debe estar fundamentada en una planificación estratégica del conjunto del personal, teniendo presente la necesidad de atraer talento de los Estados miembros sobrerrepresentados y de los infrarrepresentados, así como las dificultades del perfil de cada país.



24. La delegación de Francia hizo suya la declaración formulada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B y felicitó a la Secretaría por la preparación y la presentación del Informe anual sobre recursos humanos. Instó a la Secretaría a seguir mejorando las políticas de RR.HH., en particular en relación con la juventud, las mujeres y la distribución geográfica. La delegación dijo que, en su opinión, la idea de una estrategia dedicada tanto a la distribución geográfica como a la equidad merece que se le preste atención.

25. La delegación de Zimbabwe expresó su agradecimiento por el Informe anual sobre recursos humanos y por los avances logrados en materia de equidad y equilibrio de género. Hizo suya la declaración formulada por la delegación de Ghana en nombre del Grupo Africano. También valoró positivamente los datos sobre la distribución equitativa en la Secretaría, en particular, los datos desglosados sobre las candidaturas y las personas seleccionadas, así como los anuncios de las vacantes que se ponen a disposición de los nacionales en el sitio web de la Organización. Expresó su preocupación relativa a que, de las 3 299 candidaturas procedentes de África, solo se ha seleccionado a 14 personas. La delegación también señaló que, si bien las candidaturas africanas han superado la preselección gruesa, no han llegado a las fases finales, en las que solo se ha convocado para una entrevista y seleccionado a un número muy reducido de personas africanas. A este respecto, la delegación planteó las siguientes cuestiones para que se analicen en informes e intervenciones futuras. Solicitó a la Secretaría que aclare los criterios para la preselección gruesa de las candidaturas, puesto que, en su opinión, una parte de los candidatos preseleccionados en esta fase habrían cumplido los criterios mínimos de selección, y la discrepancia entre el número de candidatos que superaron la preselección gruesa y el de aquellos que pasaron a la fase posterior plantea serias preocupaciones. Además, la delegación preguntó si el proceso de contratación ha dado lugar a un sesgo perceptible respecto de las instituciones en las que los candidatos han obtenido sus cualificaciones. Por ejemplo, un candidato con un título de una prestigiosa universidad africana, ¿obtiene la misma calificación y clasificación que otra persona con un título de una institución de prestigio de un país desarrollado? Las juntas de nombramiento, ¿tienen presente la cuestión de género y la diversidad geográfica en la preselección y en las entrevistas, como es habitual en otros organismos de las Naciones Unidas? La delegación acogió con satisfacción el plan sobre la diversidad geográfica y propuso que en el futuro se reflejen también las jubilaciones del personal directivo en función de la región geográfica. También expresó su deseo de que se le aclare si el personal con nombramiento de plazo fijo y limitado está incluido en las estadísticas y si es posible que en el futuro se proporcionen estadísticas sobre la distribución geográfica de este tipo de empleados. La delegación dijo que espera con interés colaborar con el DGRRHH para alcanzar una representación geográfica equitativa y que desea que la Secretaría sea diversa e inclusiva y refleje la composición de miembros de la Organización.

26. Dado que ninguna otra delegación pidió la palabra, el presidente cedió la palabra al director general.

27. El director general dio las gracias a las delegaciones que intervinieron, y a muchas otras que colaboraron con la Secretaría de manera privada, por hablar abiertamente sobre sus preocupaciones, aspiraciones y esperanzas sobre la manera en la que la Organización debe presentarse y cuidar de su personal. Esto ha ayudado realmente a la Secretaría a acercarse a los Estados miembros, a tenerlos al corriente de sus actividades y a permitirles comunicar lo que esperan de la Organización. El director general añadió que se mantendrá este espíritu de implicación abierta, inclusiva y transparente y declaró que numerosos comentarios sobre la diversidad y la inclusión también significan mucho para él, puesto que procede de una parte del mundo diversa y de un país con una mezcla de cuatro etnias e idiomas nacionales. El director general expresó su creencia de que una organización diversa es fuerte, pero para lograrlo deben tenerse presentes tres aspectos. En primer lugar, el director general afirmó que la OMPI es una organización técnica cuya labor es muy especializada. En consecuencia, es necesario que la Secretaría colabore con los Estados miembros para seleccionar a los candidatos cualificados que tengan las mayores probabilidades de que su candidatura prospere. No solo

se trata de cifras, sino también de calidad, y este aspecto debe tenerse en cuenta. El director general expresó su convicción respecto de que esto cambiará con el tiempo, habida cuenta de la labor que se está realizando en un sentido más amplio, fuera del contexto de la contratación, mediante la Academia de la OMPI, los distintos proyectos y las actividades e iniciativas dirigidas a llevar la propiedad intelectual, la formación, las habilidades, las capacidades y el desarrollo a los Estados miembros, especialmente a los países en desarrollo y los países menos adelantados (PMA). En segundo lugar, el director general mencionó la colaboración con los Estados miembros. Expresó su gratitud a los Estados miembros que han tomado medidas para brindar oportunidades a las personas de sus respectivos países, lo cual se puede observar en el aumento del número de candidaturas y de las colaboraciones de su equipo con las instituciones que tienen acceso al talento y que están interesadas en la labor de la Organización. Afirmó que, no obstante lo anterior, la actividad de los Estados miembros a menudo se intensifica en el período de las Asambleas pero que la Secretaría no siempre obtiene de los Estados miembros la misma respuesta enérgica sobre esos asuntos después de las Asambleas. Por lo tanto, instó a los Estados miembros a colaborar con la Secretaría no solo durante unas semanas al año en el período previo a las Asambleas, sino durante todo el año. En tercer lugar, el director general señaló que algunos de esos cambios llevarán tiempo, debido simplemente al hecho de que no todas las contrataciones se anunciarán. Dijo que espera que los Estados miembros comprendan que la Secretaría colaborará con ellos para ejecutar el plan de acción para la diversidad geográfica e informará sobre los resultados en el futuro. El director general pidió a los Estados miembros que sean pacientes, puesto que llevará tiempo cambiar la composición y la estructura de la Organización. Igualmente, el director general indicó que cuidar de las personas de la Organización es crucial para obtener resultados satisfactorios y que, sobre la base de su experiencia en la dirección de la Organización, puede afirmar que este aspecto se toma en serio. Si bien la diversidad es un elemento relevante, crear el entorno y la cultura adecuados en la Organización para hacerla dinámica, abierta y transparente también es importante para que la Organización atienda mejor a los Estados miembros y a millones de creadores e innovadores. A este respecto, el director general confirmó que la Secretaría no solo trabajará en el ámbito de la diversidad, sino también en la transformación cultural de la Organización, para lo que pidió el apoyo de los Estados miembros. Para concluir, el director general expresó su firme convicción de que, con el tiempo, colaborar con los Estados miembros en estas cuestiones para lograr conjuntamente un cambio tendrá como resultado el tipo de organización que todas las personas desean. Con el permiso del presidente, el director general cedió la palabra a la directora del DGRRHH para que responda a los comentarios formulados por las delegaciones.

28. La Secretaría dio las gracias a las delegaciones por sus observaciones positivas y señaló que a lo largo del año seguirá colaborando e intercambiando ideas con los Estados miembros sobre esos asuntos. Añadió que proporcionará información con regularidad y que uno de los apoyos fundamentales para esta transparencia y colaboración es, sin duda, la capacidad de presentar datos. En respuesta al comentario de la delegación de la Federación de Rusia con respecto de los portales, la Secretaría confirmó que eso es lo que está tratando de lograr e indicó que a finales de junio de 2023 se ha publicado en línea la versión más reciente del folleto de recursos humanos. La Secretaría añadió que por el momento este documento se actualiza dos veces al año, pero que el objetivo es convertirlo en un tablero en línea a disposición de los Estados miembros. La Secretaría agradeció a la delegación de Nigeria la referencia al hecho de que la labor de la Secretaría debe estar fundamentada en una planificación del conjunto del personal. La Secretaría confirmó que esto es crucial en una organización especializada que va a perder la mitad de su personal en un período de 15 años, y añadió que, en realidad, esta labor será de gran ayuda para orientar a la Secretaría en la ejecución del plan de acción para la diversidad geográfica. También permitirá a la Secretaría transmitir a los Estados miembros información ampliada respecto de las competencias que pretende contratar la Organización, lo cual conllevará un intercambio constante que permitirá a los Estados miembros comenzar a crear las reservas nacionales de las competencias especializadas que necesitará la Organización. Asimismo, respecto de los comentarios formulados por la delegación de Ghana

en nombre del Grupo Africano, la Secretaría trató de aclarar los elementos del número de candidaturas y el número de candidatos seleccionados, y confirmó que existe una relación entre ellos y que se influyen mutuamente, si bien un gran número de candidaturas no se traduce necesariamente en candidatos seleccionados. Sin embargo, la Secretaría puso el ejemplo de Kenya, cuyas candidaturas han aumentado, lo cual ha generado un mayor número de personas seleccionadas procedentes de ese país concreto. La Secretaría también declaró que ha tomado debida nota de la importancia de intercambiar información sobre el proceso de contratación y que pretende seguir haciéndolo mediante la iniciativa de designar coordinadores. En respuesta a la declaración de la delegación de Zimbabwe relativa al proceso de contratación y a los elementos de la diversidad geográfica y de género en las juntas de nombramiento, la Secretaría confirmó que esos son los criterios para la composición de dichas juntas. Respecto de la calificación de las instituciones académicas, la Secretaría mencionó que ese no es el elemento decisivo que provoca la diferencia entre la preselección gruesa y la preselección posterior, sino que el factor primordial determinante en esta fase es la experiencia. A este respecto, la Secretaría añadió que, por ejemplo, en algunos puestos de P3 con un máximo de 300 candidatos se reducirá drásticamente el número de candidaturas entre la fase de preselección gruesa y la de preselección, puesto que, por lo general, se preselecciona un promedio de diez candidatos para las pruebas escritas, lo cual también determina, a su vez, el número de entrevistas. No obstante, la Secretaría dijo que entiende que debe hacerse algo más. En respuesta a la delegación de la República Islámica del Irán, la Secretaría confirmó que su labor está en consonancia con las prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas y que participa en el grupo de trabajo para la contratación. Además, la Secretaría añadió que está muy pendiente de lo que sucede en ONU 2.0 sobre la evolución de los procesos de contratación, puesto que también forma parte del plan de trabajo para comenzar a revisar sus propios procesos de contratación. En lo tocante a la importancia de tomar en consideración a varios grupos de población, como la juventud, la Secretaría mencionó que en los últimos cuatro años ha ampliado sus programas para la juventud y que espera seguir centrándose en esos grupos, sin descuidar otros aspectos. Respecto de la diversidad geográfica, la Secretaría declaró que, por medio de los datos, también está considerando adoptar medidas específicas para grupos concretos de población. En cuanto al comentario formulado por la delegación de Polonia en nombre del Grupo CEBS, la Secretaría destacó que las políticas actuales no son el origen del problema de la representación geográfica, que se debe a una variedad de motivos. A modo de ejemplo del dilema que plantea este asunto, la Secretaría hizo referencia a las conversaciones en curso con los países miembros de la Organización Regional Africana de la Propiedad Intelectual (ARIPO) sobre la representación geográfica, y señaló que no ha recibido candidaturas de al menos cinco Estados miembros infrarrepresentados, mientras que el número de candidaturas de otros Estados miembros representados simplemente fue demasiado reducido en comparación con el número total de candidaturas. Ahora bien, la Secretaría afirmó que proseguirá su labor para sentar las bases, que sin duda comienza con la planificación del conjunto del personal y la comunicación con los Estados miembros sobre las necesidades específicas relativas a las competencias de la Organización en cuanto que organismo especializado.

29. El presidente, al no haber más delegaciones que desearan tomar la palabra, propuso a la Secretaría que prosiguiera con el apartado siguiente.

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

30. La Secretaría presentó el documento WO/CC/82/1 sobre el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y señaló que el Comité de Coordinación de la OMPI decidió en su sesión ordinaria de 1977 que el Comité de Pensiones del Personal estaría formado por tres miembros titulares y tres suplentes, de los cuales el Comité de Coordinación de la OMPI elegiría un miembro titular y un miembro suplente. Los miembros propuestos por el director general para su elección por el comité de Coordinación de la OMPI suelen tener un mandato de cuatro años. La Secretaría añadió que, no obstante lo anterior, para 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 se redujo excepcionalmente a uno y dos años respectivamente. En consecuencia, en la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI se eligió a un nuevo miembro titular del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, y en la presente sesión el Comité de Coordinación deberá elegir a un miembro suplente. A este respecto, la Secretaría mencionó que, en su sesión ordinaria celebrada en octubre de 2021, el Comité de Coordinación de la OMPI eligió a un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de dos años, hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2023. Por lo tanto, en estos momentos, el director general propone un mandato de cuatro años para el miembro suplente recién elegido. La Secretaría también añadió que a principios del presente año se envió a los Estados miembros una nota verbal en la que se les invitaba a proponer candidatos para la elección del miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años. En consecuencia, la Secretaría mencionó que, tras haber examinado debidamente las candidaturas recibidas, el director general ha decidido proponer al Sr. Jean-Luc Perrin (Francia) para que el Comité de Coordinación de la OMPI lo elija miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

31. La delegación de la Federación de Rusia felicitó a la Secretaría por la preparación del informe sobre la elección del miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y pidió algunas aclaraciones sobre el candidato, el Sr. Jean-Luc Perrin, que ya ha sido miembro suplente de dicho Comité los dos últimos años. La delegación dijo que en el currículum del Sr. Perrin consta que antes de jubilarse ocupó varios puestos en la Secretaría, e instó a la Secretaría a que examine la adecuación de esa designación, habida cuenta del mandato, el ámbito de actividad y las atribuciones del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. La delegación reconoció que el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI está compuesto por tres miembros titulares y tres suplentes, de los cuales el Comité de Coordinación elegiría un miembro titular y un miembro suplente, propuestos por el director general y elegidos por y entre los afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU). La delegación quiso saber si existe un posible conflicto de intereses en el hecho de que se proponga la elección de un miembro de la Secretaría como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

32. La delegación de Francia dio las gracias a la Secretaría por presentar el documento y acogió con satisfacción la propuesta de designar al Sr. Jean-Luc Perrin para que el Comité de Coordinación de la OMPI lo elija como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. En opinión de la delegación, el Sr. Perrin cumple todos los requisitos para desempeñar esta función.

33. En respuesta al comentario de la delegación de la Federación de Rusia sobre un posible conflicto de intereses, la Secretaría recordó que el Sr. Vladimir Yossifov también estaba jubilado cuando lo eligió el Comité de Coordinación de la OMPI, y tenía a sus espaldas una trayectoria similar. Asimismo, añadió que contar con una persona que ya ha trabajado para la Organización y que conoce la materia es muy valioso para el seguimiento eficiente de la labor del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Por lo tanto, la Secretaría declaró que no ve motivos por los que eso podría generar un conflicto de intereses, y reiteró que el Sr. Perrin está jubilado y ya no forma parte del personal de la Organización.

34. El Comité de Coordinación de la OMPI eligió al Sr. Jean-Luc Perrin para que desempeñe la función de miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI por un período de cuatro años, hasta el final de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2027.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

35. Los debates se basaron en el documento WO/CC/82/INF/2.

36. La oficial jefa de Ética Profesional presentó el documento WO/CC/82/INF/2, que es el informe anual de la Oficina de Ética Profesional correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. La oficial jefa de Ética Profesional señaló que es la primera vez que presenta un informe que abarca un año completo de su trabajo tras su incorporación en septiembre de 2021. Añadió que, como oficina independiente, la Oficina de Ética Profesional goza del privilegio de prestar asistencia al director general en la mejora de la cultura de ética profesional, integridad y rendición de cuentas de la Organización. Señaló que en 2022 aumentaron las solicitudes de servicios a la Oficina de Ética Profesional y que, a pesar de las dificultades para gestionar la carga de trabajo, la Oficina funcionó con eficacia y obtuvo resultados sin precedentes. En cuanto al asesoramiento y la orientación confidenciales, se respondió a 155 solicitudes, lo que supone un aumento de casi el 300% con respecto a 2021. La oficial jefa de la Oficina de Ética Profesional afirmó que esto ha reforzado la opinión de la Dirección y del personal en general de que la Oficina de Ética Profesional es un recurso de confianza para el asesoramiento y un espacio seguro para la orientación y el apoyo. En cuanto a la protección contra las represalias, la Oficina recibió cuatro solicitudes formales de protección. La oficial jefa de Ética Profesional comunicó que uno de los casos se archivó al no haber indicios *prima facie* de la existencia de represalias, mientras que otros tres se remitieron a la DSI para su investigación. Además, subrayó que la Oficina presta atención prioritaria a la formación, sensibilización y divulgación. En cuanto a las actividades de divulgación, la oficial jefa de Ética Profesional hizo una presentación durante una reunión de información a la que asistieron aproximadamente 750 miembros del personal, siendo ésta una manera eficaz de transmitir la importancia de la ética profesional. Comentó, además, que la Oficina de Ética Profesional organizó talleres a medida y sesiones de sensibilización a petición de los directores de División y de los jefes de sector. Informó de que un logro notable fue la puesta en marcha, en noviembre de 2022, del nuevo curso obligatorio en la OMPI de formación electrónica sobre ética e integridad, con un índice de finalización del 97%. En cuanto a la divulgación de información financiera y la declaración de intereses (DFDI) y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), la oficial jefa de Ética Profesional anunció que la OMPI ha logrado el 100% de cumplimiento en ambos programas. En cuanto al programa de FDDI, informó de que la Oficina de Ética Profesional ha puesto en marcha (en 2023) el programa anual de FDDI utilizando un programa informático interno de la OMPI. Explicó que el uso de esta nueva plataforma interna segura, junto con los servicios del nuevo revisor externo, permitirá que el programa sea más eficaz y eficiente y supondrá un importante ahorro anual para la OMPI. En lo referente a las políticas, la Oficina de Ética Profesional ha iniciado la revisión de dos políticas: la política de DFDI y la política de protección contra las represalias por denunciar conductas indebidas y por cooperar con auditorías debidamente autorizadas. Mencionó que la política de DFDI se ha publicado recientemente con el lanzamiento del ejercicio de DFDI, mientras que la política sobre represalias aún está en proceso de revisión. Por último, señaló que a lo largo de 2022, la Oficina de Ética ha colaborado de forma productiva con la CCIS de la OMPI y ha asistido regularmente a sus reuniones trimestrales. De cara al futuro, reafirmó que los servicios independientes prestados por la Oficina de Ética Profesional en 2022 siguieron promoviendo en la Organización un enfoque ético y basado en valores, y que la Oficina de Ética Profesional espera seguir colaborando con la Dirección de la OMPI y las principales partes interesadas para cumplir sus prioridades estratégicas para 2023.

37. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por preparar el informe anual y a la oficial jefa de Ética Profesional por presentarlo. El Grupo B considera que la Oficina de Ética Profesional es una pieza indispensable de la estructura de gobernanza de la OMPI y contribuye a garantizar un entorno de trabajo basado en la ética profesional. El Grupo B constata que desde 2021 se ha producido un notable aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación confidenciales e instó a

la Oficina de Ética Profesional a seguir de cerca ese aumento. A ese respecto, apoya los esfuerzos de la Oficina de Ética Profesional para informar mejor sobre su estrategia y rendir cuentas de manera más eficiente y coherente sobre la madurez en materia de ética profesional en el seno de la OMPI. El Grupo B también se congratula del aumento significativo del índice de finalización del nuevo curso obligatorio de formación ética en línea desde noviembre de 2022 y confía en que se mantenga esta tendencia en el futuro. Acoge con satisfacción el hecho de que la Oficina publique un informe resumido ilustrado para todos los empleados de la OMPI, con el fin de dar a conocer los resultados de la labor que realiza, y solicita que el informe se envíe a los Estados miembros. El Grupo B da las gracias a la Oficina de Ética Profesional por su valiosa labor y espera que siga desempeñando un papel clave y activo en esta Organización.

38. La delegación de México dio las gracias al presidente, encomió el trabajo realizado por la Oficina de Ética Profesional y dijo que valora los esfuerzos realizados para mejorar la cultura institucional dentro de la Organización a través de diferentes iniciativas. Destacó el incremento del número de casos atendidos por la Oficina de Ética Profesional y sus resultados positivos. La delegación prosiguió afirmando que, en su opinión, no se dispone de recursos suficientes para hacer frente a la creciente carga de trabajo, en particular en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con las políticas y los aspectos normativos. Observó que, aunque en el presupuesto previsto para el próximo bienio se han aumentado los gastos relativos a la Oficina del Director General y los gastos de gestión, no se menciona la cuantía de los recursos destinados a la Oficina de Ética Profesional. La delegación concluyó su intervención pidiendo que, en lo sucesivo, se les informe de la consignación presupuestaria destinada a la Oficina de Ética Profesional, a fin de garantizar que ésta disponga de los recursos adecuados para llevar a cabo su labor correctamente.

39. El director general dio las gracias a la oficial jefa de Ética Profesional y a la Oficina de Ética Profesional por el trabajo realizado y afirmó que la cultura de ética profesional forma parte de la cultura de cualquier organización que funcione bien y sea abierta, transparente y dinámica. Añadió que esa es la forma de promover el respeto de unos para con otros y que así se puede confiar en los miembros y se puede trabajar correctamente. El director general declaró que le ha complacido mucho conocer la opinión de los Estados miembros participantes acerca de la labor realizada. Aseguró a las delegaciones que ha mantenido reuniones constantes con la oficial jefa de Ética Profesional para hablar del nivel adecuado de recursos, de las prácticas de otras organizaciones y de cómo se podría apoyar a la oficial jefa de Ética Profesional. El director general concluyó su intervención afirmando su apoyo a la importante labor realizada por la Oficina de Ética Profesional.

40. La oficial jefa de Ética Profesional dio las gracias a todas las delegaciones y al director general por sus palabras de aliento y reconocimiento. Informó de que 2023 es el primer año en que el resumen del informe presentado a las delegaciones se presentará a los miembros del personal. Y ello tiene por objetivo, en particular, proseguir el debate sobre ética profesional, y que los empleados comprendan en qué consiste el trabajo de la Oficina de Ética Profesional y qué relación tiene con su trabajo cotidiano. Añadió que todas las delegaciones recibirán un ejemplar del informe que, en general, se redacta en francés e inglés, pero que ha previsto ponerse en contacto con los colegas que corresponda en la Organización para traducirlo a otros idiomas. En cuanto al comentario del director general sobre los recursos, afirmó que se trata en efecto de un tema que está en constante debate, habida cuenta de la creciente demanda de los servicios de la Oficina de Ética Profesional. Además, citó una frase de Jean-Jacques Cousteau que dice: "Si no hay ética, es como si hay 5 millones de pasajeros en un vehículo enorme sin conductor que va cada vez más deprisa sin saber adónde". Explicó que, desde luego, esa no es la situación en la que desearía encontrarse la Organización. Concluyó su intervención reafirmando su determinación de colaborar con el director general y su compromiso general con sus funciones de velar por que la ética profesional ocupe un lugar prioritario entre los colegas de la OMPI, y dio las gracias a todos.

## PUNTO 24 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

41. Los debates se basaron en los documentos [WO/CC/82/2](#) y [WO/CC/82/4](#).

42. La Secretaría presentó el documento WO/CC/82/2 titulado Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal e indicó que las enmiendas al Estatuto del Personal se someten al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación previa, mientras que las enmiendas al Reglamento del Personal se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI, únicamente con fines de información, pues su aprobación incumbe al director general. La Secretaría mencionó que este año se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI, con fines informativos, enmiendas a cinco reglas, mientras que se someten a su aprobación enmiendas a siete cláusulas existentes del Estatuto y a una cláusula nueva. Las enmiendas más sustanciales se refieren a la introducción de la nueva cláusula 1.10 del Estatuto, relativa al lugar de residencia, y de una nueva disposición en la cláusula 4.9, relativa a la contratación. Con respecto a la primera, la Secretaría señaló que con la introducción de esta nueva cláusula 1.10 se establece que el personal debe tener su residencia principal en la zona del lugar de destino y que la remuneración, las prestaciones y otros derechos que dependan del lugar de residencia podrán reducirse en el caso del personal que esté autorizado excepcionalmente a residir fuera de la zona de su lugar de destino. En cuanto a la nueva disposición sobre contratación que figura en la cláusula 4.9 del Estatuto, la Secretaría precisó que ofrece la posibilidad de celebrar concursos abiertos solo a candidatos internos (es decir, funcionarios con nombramientos de plazo fijo o continuos que hayan sido contratados previamente tras un concurso). Con respecto a la nueva cláusula 1.10 del Estatuto del Personal, y en vista de ciertas preocupaciones expresadas por los coordinadores de los grupos durante sus consultas con la Secretaría, esta confirmó que la propuesta de nueva cláusula se entiende sin perjuicio de las disposiciones contractuales vigentes, que son y seguirán siendo las siguientes: nombramientos temporales, nombramientos de plazo fijo y nombramientos continuos. Estos son los tres tipos de nombramientos de funcionarios que existen en la Organización, de conformidad con las cláusulas 0.1.b), 4.16, 4.17 y 4.18 del Estatuto del Personal. La Secretaría añadió que la creación de nuevos tipos de nombramientos debe ser aprobada previamente por el Comité de Coordinación de la OMPI, ya que para ello es necesario modificar el Estatuto del Personal. Además, mencionó que, a raíz de estas consultas con los coordinadores de los grupos, propone asimismo una pequeña modificación de la nueva cláusula 1.10 del Estatuto, de modo que se añada la expresión “a petición propia” en la segunda frase. Con ello se pretende dejar bien claro que, excepcionalmente, se puede autorizar al personal que lo solicite a tener su residencia principal fuera de la zona del lugar de destino.

43. El presidente dio las gracias a la Secretaría por su exposición y cedió la palabra a la delegación de Ghana, en nombre del Grupo Africano, para que presente el documento WO/CC/82/4 titulado Propuesta del Grupo Africano sobre Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal.

44. La delegación de Ghana, en nombre del Grupo Africano, expresó su deseo de introducir una nueva disposición en la cláusula 4.8 del Estatuto del Personal, que prevea que el director general informe al Comité de Coordinación de la OMPI de los ascensos y nombramientos en la categoría de director, con una breve relación de las cualificaciones profesionales de las personas objeto del ascenso o nombramiento. Reafirmó su confianza en la capacidad de liderazgo del director general y le animó a proseguir la excelente labor realizada hasta la fecha. También garantizó a la Organización su apoyo y dedicación inquebrantables para impulsar su mandato. Expresó la firme creencia del Grupo en los principios de la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad en el marco de la OMPI, y señaló que principalmente por ello ha presentado esta propuesta. Afirmó que, en su opinión, los directores son fundamentales para el funcionamiento eficaz y la agilidad de la Secretaría, y que la Organización y sus Estados miembros están de acuerdo en que los procesos que conducen a estos nombramientos se



deben gestionar con la máxima transparencia. La propuesta del Grupo para que el director general informe al Comité de Coordinación de los ascensos y nombramientos a puestos en la categoría de director brinda a la Organización la oportunidad de reforzar la confianza de los Estados miembros en la imparcialidad y la transparencia del proceso de adopción de decisiones. Añadió que este mecanismo de información permitirá que los Estados miembros se familiaricen con las personas nombradas recientemente para ocupar cargos en la Organización, y que una breve relación en la que se expongan las cualificaciones profesionales servirá también como herramienta informativa para los Estados miembros, ya que les permitirá conocer los motivos en los que se basan estas decisiones. Señaló que la transparencia fomenta la confianza entre los Estados miembros y favorece la inclusión y la igualdad de oportunidades en la Organización. Además, el intercambio de información pertinente sobre las cualificaciones profesionales de las personas objeto de los ascensos o nombramientos creará un entorno que fomentará la transparencia en la adopción de decisiones, lo que es especialmente importante para el Grupo Africano, pues se ajusta a su llamamiento a garantizar la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género en la Organización. Por otra parte, la propuesta está en consonancia con la corriente mundial en pro de aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en los sectores público y privado, y muchas organizaciones, dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, han reconocido el valor de la transparencia en los procesos de adopción de decisiones. Afirmó que, con la adopción de esta propuesta la Organización demostraría su compromiso con estos principios, siguiendo la tendencia de organizaciones de las Naciones Unidas como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y serviría de ejemplo a otras organizaciones internacionales, reforzando así su reputación de líder en materia de buena gobernanza. Expresó el reconocimiento del Grupo a la prerrogativa que tiene el director general respecto de la categoría de director, así como a su criterio en la adopción de estas decisiones. Sin embargo, a su juicio, el hecho de facilitar esta información al Comité de Coordinación de la OMPI, idealmente a través del Informe anual sobre recursos humanos, permitirá alcanzar un equilibrio entre la autoridad del director general y la necesidad de reforzar la transparencia. En este sentido, el Grupo manifestó su deseo de dejar claro que el fin único de su propuesta es proporcionar la información al Comité de Coordinación de la OMPI. Por las razones expuestas, el Grupo Africano insta a los Estados miembros a apoyar su propuesta.

45. El presidente dio las gracias a la delegación de Ghana por su intervención en nombre del Grupo Africano y dio la palabra a las delegaciones.

46. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias al director general por haber preparado el documento WO/CC/82/2, en el que se recogen las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. Tomó nota de las enmiendas propuestas y se congratuló de ver reflejados en ellas los cambios en las condiciones de trabajo posteriores a la COVID-19, como la generalización del teletrabajo. En cuanto a la cláusula 4.9 del Estatuto del Personal, dijo que en principio acoge con satisfacción el elemento diferencial del talento interno y que entiende que la enmienda propuesta estará en consonancia con los principios generales del proceso de contratación, cuyo objetivo es alcanzar los máximos niveles de eficiencia, competencia e integridad en la contratación y el nombramiento de los funcionarios. Algunas de las enmiendas propuestas, por ejemplo, la de la cláusula 4.9 del Estatuto, no utilizan un lenguaje neutro desde el punto de vista del género y, habida cuenta de la enmienda en ese sentido introducida en el Reglamento General, sostuvo que sería coherente utilizar un lenguaje neutro desde el punto de vista del género también en este caso. Por último, en lo que respecta a la introducción de la nueva cláusula 1.10 del Estatuto del Personal con la incorporación de la expresión “a petición propia” en la segunda frase, expresó su deseo de que la sección de definiciones del Reglamento del Personal esté vinculada a dicha cláusula nueva. Reiteró su agradecimiento al director general por haber brindado al Grupo la oportunidad de examinar estos documentos. En cuanto a la propuesta del Grupo Africano contenida en el documento WO/CC/82/4, el Grupo B expresó su agradecimiento al Grupo Africano por la enmienda propuesta al Estatuto y Reglamento del Personal. No obstante,

manifestó que sigue sin entender lo que se pretende conseguir con esta propuesta y, en particular, con qué fin se exige presentar la información que se solicita en ella. Para finalizar, mostró el pleno apoyo del Grupo a los nombramientos basados en el mérito y añadió que, en su opinión, el DGRHH está perfectamente capacitado para llevar a cabo esta tarea, por lo que no ve la necesidad de que los Estados miembros intervengan en este tipo de decisiones a través del Comité de Coordinación.

47. La delegación de Polonia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo CEBS, dio las gracias al director general, a la Secretaría y a los Estados miembros implicados por las enmiendas propuestas al Estatuto y Reglamento del Personal que figuran en el documento WO/CC/82/2. Como ya se indicó en la declaración formulada en relación con el Informe anual sobre recursos humanos, los miembros del Grupo están preocupados por los escasos progresos realizados con respecto a aumentar la diversidad geográfica de la plantilla de la Organización. En su opinión, la transparencia y la objetividad de los procedimientos de concurso, combinadas con el acceso garantizado a los materiales que contienen la información y los conocimientos que se exigen a los candidatos, constituyen un requisito previo para que el proceso avance. Teniendo en cuenta la situación presente, el Grupo no está en condiciones de aceptar la modificación de la cláusula 4.9 propuesta actualmente, por la que algunas vacantes estarían abiertas únicamente a candidatos internos. Dijo que es necesario seguir trabajando en este sentido, lo que permitirá comprender mejor los parámetros precisos relacionados con los tipos de puestos disponibles en esta categoría, su número u otros factores que determinarán la necesidad de utilizar esta vía específica de contratación. Por último, expresó la disposición del Grupo a participar activamente en este debate.

48. La delegación de Ghana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias al director general por haber preparado el documento sobre las enmiendas al Estatuto del Personal y tomó nota de las enmiendas que figuran en el Anexo 2. En cuanto al Anexo 1, señaló que el Grupo está de acuerdo con la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal, pero que, en el caso de la cláusula 4.9, aunque valora positivamente la iniciativa del director general de favorecer la promoción profesional y la movilidad del personal, le preocupa la propuesta de que las vacantes se cubran mediante un concurso abierto únicamente a candidatos internos. Sostuvo que la cláusula, en su redacción actual, obstaculizará las iniciativas encaminadas a lograr el debido equilibrio geográfico y la inclusión de los Estados miembros que no están representados y las regiones que no están suficientemente representadas en la plantilla de la Organización. Sugirió el texto siguiente en relación con la promoción del personal, atendiendo al mismo tiempo a la necesidad de propiciar el equilibrio geográfico: "Las vacantes que vayan a ocuparse serán publicadas en el sitio web de contratación de la OMPI. Dichas vacantes podrán reservarse a candidatos internos que reúnan los requisitos mínimos exigidos y no podrán superar el 30% del número total de vacantes, si así lo decide el director general. Solo se considerará candidatos internos a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo o continuos tras un concurso en el sentido de las cláusulas 4.9 y 4.10, con la excepción de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios o para proyectos aprobados".

49. El presidente pidió a la delegación de Ghana que facilite a la Secretaría el texto que acaba de proponer para que pueda ponerlo en la pantalla.

50. La delegación de la República Islámica del Irán dio las gracias al director general por haber preparado el documento sobre las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. Dijo que expuso sus preocupaciones durante las consultas informales convocadas por la Secretaría dos semanas antes. Sostuvo que, si bien reconoce la importancia de la movilidad y la promoción para los funcionarios actuales de la Organización, en su opinión las nuevas enmiendas no son lo suficientemente inclusivas y exclusivas como para recoger las preocupaciones razonables de los Estados miembros, especialmente en lo que respecta al equilibrio geográfico y de género y a la garantía de transparencia. Afirmó que las enmiendas se deben seguir negociando entre todos los Estados miembros para que las nuevas prácticas

sean lo suficientemente equitativas, diversas e inclusivas como para servir de nueva política de contratación del personal de la Organización. Expresó su preocupación en particular por dos enmiendas, a saber, la nueva cláusula 1.10, relativa al lugar de residencia, y la introducción de una nueva disposición en la cláusula 4.9, relativa a la contratación. En cuanto a esta última, la delegación sugirió a la Secretaría una solución alternativa consistente en seleccionar un porcentaje adecuado con miras a restringir el marco de aplicación de la enmienda propuesta por la Secretaría. Animó a la Secretaría a llevar a cabo consultas a fin de que se tengan en cuenta las legítimas preocupaciones de los Estados miembros. Por último, mostró su apoyo a la propuesta presentada por la delegación de Ghana en nombre del Grupo Africano.

51. La delegación de los Estados Unidos de América dio las gracias al director general por haber recopilado las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal y destacó con reconocimiento la labor realizada para sincronizar el marco regulador de la Organización con las mejores prácticas del sistema común de las Naciones Unidas. Con respecto a la cláusula 1.10, solicitó información sobre dos puntos. El primero de ellos es si la Secretaría exige al personal que le notifique el cambio de lugar de residencia en un plazo determinado de días, y el segundo, qué medidas adoptará la Secretaría con respecto a las faltas de conducta en el marco de rendición de cuentas. En cuanto a la propuesta del Grupo Africano recogida en el documento WO/CC/82/4, se adhirió a la declaración realizada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B. Señaló que, dado el número de puestos de director, este cambio repercutirá negativamente en la capacidad de la Secretaría para contratar y promocionar a su debido tiempo. En diciembre de 2022 la Organización contaba con 9 funcionarios de nivel ejecutivo y 71 en la categoría de director, y la aplicación de esta propuesta supondría un aumento de más del 700 % en los puestos que tendrá que aprobar el Comité de Coordinación de la OMPI. La delegación sostuvo que esto repercutirá negativamente en el flujo de trabajo y la actividad y, en consecuencia, en la moral. Por último, expresó su apoyo a la aplicación continuada de los principios de contratación de la Secretaría, el primero de los cuales consiste en nombrar al mejor candidato, que reúna los máximos niveles de eficiencia, competencia e integridad.

52. La delegación de Vanuatu dio las gracias al director general por haber preparado las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal y tomó nota de la labor realizada por la Secretaría a fin de mejorar la representación geográfica. A pesar de ello, señaló que en la plantilla de la Organización no hay personal procedente de su región y pidió a la Secretaría que asuma un mayor compromiso y se interese específicamente por lograr una representación geográfica equitativa en la plantilla.

53. La delegación de Singapur dio las gracias al Grupo Africano por su propuesta contenida en el documento WO/CC/82/4, cuyos objetivos dijo que le cuesta comprender. En su opinión, la supervisión de los Estados miembros no implica que se dediquen a controlar las operaciones cotidianas de la Organización. Afirmó que las personas deberían obtener los nombramientos y ascensos a los puestos en función de sus méritos, especialmente en los niveles superiores.

54. La delegación de China dio las gracias a la Secretaría por la presentación del documento y tomó nota de la propuesta existente para enmendar la cláusula 4.9 del Estatuto del Personal, según la cual algunos puestos solo podrían ser ocupados por candidatos internos. Tomó nota asimismo de que el objetivo es potenciar la movilidad interna del personal y sostuvo que incrementar la posibilidad de movilidad interna tendrá un efecto positivo en el desarrollo profesional del personal. Esto, a su vez, aumentará la motivación y la competitividad de los funcionarios. No obstante, preguntó cuáles son los criterios para seleccionar a los candidatos internos para determinados puestos y qué otros mecanismos se establecen para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad de los concursos, así como cuáles son las categorías y el alcance de los concursos para dichos puestos.

55. La delegación de la Federación de Rusia declaró que comparte la opinión de la Secretaría en cuanto a la necesidad de regularizar las prestaciones y subsidios relacionados

con el lugar de residencia de los miembros del personal que trabajan fuera del lugar de destino. Dijo que, en su opinión, este enfoque está justificado en su conjunto, y expresó su disposición a apoyar la enmienda propuesta a la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal, en vista de las aclaraciones ofrecidas por la Secretaría y del texto adicional propuesto en la enmienda. Con respecto a la enmienda al artículo 4.9 del Estatuto del Personal, señaló que ha escuchado los argumentos de otros Estados miembros y Grupos, y sostuvo que tal vez tenga cierto sentido limitar los supuestos en los que los concursos estén destinados únicamente a candidatos internos, con el fin de evitar posibles abusos en la contratación. Añadió que también tendría sentido establecer un número limitado de concursos de ese tipo al año o acordar el porcentaje del personal que podría presentarse a ellos.

56. En respuesta a la cuestión planteada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B, la Secretaría tomó debida nota de la necesidad de utilizar un lenguaje neutro desde el punto de vista del género y declaró que este aspecto se abordará sistemáticamente en el futuro. Asimismo, solicitó más explicaciones al Grupo en relación con su observación acerca de vincular la sección de definiciones del Estatuto y Reglamento del Personal a la nueva cláusula 1.10.

57. La delegación del Reino Unido, atendiendo a las explicaciones solicitadas por la Secretaría, declaró que se trata ante todo de que la nueva cláusula y todas las definiciones queden recogidas a pesar de que existan distintas disposiciones.

58. La Secretaría dio las gracias a la delegación del Reino Unido por su explicación y le garantizó que ha tomado debida nota de ella. Con respecto a la propuesta del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, en la que solicita que se siga trabajando en la introducción de la nueva disposición sobre contratación interna prevista en la cláusula 4.9, declaró que la Organización es bastante singular en el sistema de las Naciones Unidas, en el sentido de que, con arreglo a su marco regulador, hasta ahora no se ha utilizado la práctica de anunciar los concursos internamente, ni se ha dado preferencia a los candidatos internos. Añadió que se ha puesto en contacto recientemente con otras 14 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y todas ellas tienen la posibilidad de dar preferencia a los candidatos internos y de convocar concursos internos, o al menos una de ellas, mientras que la Secretaría es la única que carece de ambas. Por lo tanto, la Secretaría señaló que, en su opinión, no está pidiendo algo que se aleje de la práctica del resto del sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a la cuestión planteada en relación con el alcance por las delegaciones de Ghana, en nombre del Grupo Africano, de la República Islámica del Irán y de la Federación de Rusia, la Secretaría destacó que, tal y como se indicó durante las consultas informales, propone esta enmienda para cubrir un número reducido de vacantes y solo en casos específicos, por ejemplo, para garantizar la continuidad de las actividades, pero también para facilitar la transferencia de conocimientos en el contexto de una organización en la que el 50% de los profesionales se van a jubilar en los próximos 10 o 15 años. Además, la Secretaría subrayó que solo recurrirá a esta posibilidad si se dispone de las competencias necesarias a nivel interno y a condición de que haya suficientes candidatos internos para que el concurso sea efectivo. Añadió que, en cualquier caso, si no se dispone de suficientes candidatos que cumplan los requisitos o si se celebra un concurso y no se selecciona a ningún candidato interno, el puesto se anunciará de forma externa. Además, si por el contrario se selecciona un candidato interno, el puesto que ocupaba el candidato seleccionado quedará vacante y, a su vez, se abrirá a concurso externo. En consecuencia, la Secretaría recalcó que, desde esa perspectiva, no habrá ninguna influencia en la representación geográfica general de la Organización. En cuanto a las observaciones formuladas por la delegación de los Estados Unidos de América en relación con la cláusula 1.10 y su aplicación, aclaró que su sistema actual ya obliga a los funcionarios a informar de que trabajan fuera del lugar de destino. Asimismo, la cláusula 1.13.1.a) establece que es responsabilidad de los funcionarios informar al director general por escrito y sin dilación de todo cambio que pueda afectar a su situación administrativa y derechos conforme al Estatuto y Reglamento del Personal. La Secretaría

también destacó que, con respecto al incumplimiento, no resulta muy difícil averiguar dónde trabajan las personas que están conectadas. Además, tener acceso a una red informática segura es otro de los criterios que utiliza la Secretaría para aceptar las solicitudes de trabajo fuera del lugar de destino y, por último, si el personal directivo considera que las necesidades de la empresa exigen la presencia in situ, la solicitud de trabajo fuera del lugar de destino no se aceptará. Por otra parte, explicó que la realización de declaraciones falsas se considera conducta indebida y da lugar a una investigación. La confirmación de dicha conducta conlleva la adopción de medidas disciplinarias por la Administración.

59. La delegación del Paraguay dio las gracias a la Secretaría por su exposición y por haber estado disponible para responder a todas las preguntas planteadas en las distintas reuniones informales, así como en la presente sesión. No obstante, dijo que sigue sin tener claro cómo se aplicará la enmienda propuesta a la cláusula 4.9 y añadió que, en su opinión, es necesario seguir trabajando sobre este punto. Asimismo, expresó su convencimiento de que deben encontrarse los mecanismos adecuados para mantener la motivación de todo el personal de la Organización. Por último, transmitió su disponibilidad para seguir trabajando a este respecto.

60. La delegación de México tomó nota de las enmiendas propuestas al Estatuto y Reglamento del Personal y declaró que apoyará la aprobación de la nueva cláusula 1.10 relativa al lugar de residencia. En cuanto a la cláusula 4.9, dijo que, para apoyar la propuesta de la Secretaría, necesita más información sobre el porcentaje o el número medio de puestos que se verían afectados, así como sobre el alcance de la modificación. Con respecto a la propuesta del Grupo Africano sobre la cláusula 4.8, que prevé que el director general informe al Comité de Coordinación de la OMPI de los nombramientos y ascensos en la categoría de director, aunque los proponentes afirmaron que el objetivo de la propuesta es informar al Comité de Coordinación de la OMPI, la delegación sostuvo que, en su opinión, sería útil aclarar más el objetivo de esta enmienda. Reiteró que sigue sin tener claras las razones específicas que subyacen a esta propuesta y se preguntó por qué es necesario informar al Comité de Coordinación de la OMPI y qué se espera que haga en seguimiento de esta decisión, una vez que tenga acceso a dicha información. Para finalizar, sostuvo que el Comité de Coordinación de la OMPI no debe encargarse de la microgestión ni intervenir en las decisiones internas, ya que el Estatuto y Reglamento del Personal establece que la persona encargada de nombrar a todos los miembros del personal es el director general.

61. La delegación del Brasil se refirió a la movilidad interna del personal y a la posibilidad de que algunos concursos se abran exclusivamente a candidatos internos, y se sumó a las declaraciones formuladas por otras delegaciones, como la del Paraguay, que plantearon dudas e inquietudes. Dijo que, en su opinión, estas preocupaciones se deberían tener en cuenta al aplicar esta cláusula, en particular, en el caso de los países que no están representados o las regiones que no están suficientemente representadas en la plantilla de la Organización. Declaró asimismo que en la presentación de la enmienda propuesta a la cláusula 4.9, contenida en el documento WO/CC/82/2, se hace hincapié en la importancia de observar las mejores prácticas de los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, remitió al Comité a una resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2014 en la que se afirmaba lo siguiente en relación con la movilidad: “[s]olicita también al Secretario General que, al considerar candidatos para cubrir vacantes, dé un trato igual a los candidatos internos y a los externos”. En consecuencia, la delegación preguntó de qué modo esta propuesta se ajusta a las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas.

62. La Secretaría tomó nota de las preocupaciones planteadas por las delegaciones con respecto a la introducción de una nueva disposición en la cláusula 4.9. Señaló a la atención del Comité el hecho de que, en más del 20% de los concursos anunciados externamente en 2022, los candidatos admitidos y seleccionados resultaron ser internos. Esto supuso un gasto de recursos administrativos y de tiempo, mientras que si los concursos hubieran estado abiertos únicamente a candidatos internos, el proceso se podría haber agilizado y acelerado. No obstante, la Secretaría confirmó su disposición a dialogar con los Estados miembros sobre las

condiciones y la aplicación de esta nueva disposición y recordó al Comité que, de lo que se trata, en gran medida, es de transmitir a los candidatos internos el mensaje de que su carrera es importante y que en ocasiones tendrán la posibilidad de crecer mediante estos concursos internos. La Secretaría tomó nota asimismo de la resolución mencionada por la delegación del Brasil y llamó la atención sobre el hecho de que esto adquiere más relevancia en relación con el tema de la igualdad de trato. También añadió que en otros organismos de las Naciones Unidas, aunque las vacantes se anuncien también externamente, solo se tienen en cuenta los candidatos internos en un primer momento, y esto no se corresponde con el enfoque propuesto en la nueva disposición de la cláusula 4.9, que se centraría en unos pocos casos en los candidatos internos inicialmente, y en los externos más adelante, si el proceso no da resultado.

63. Antes de proseguir, el presidente pidió a la delegación de Ghana que aclare qué relación existe entre la propuesta contenida en el documento WO/CC/82/4, en nombre del Grupo Africano, y el texto propuesto que presentó a continuación y que se proyectó en la pantalla. Preguntó si la intención es formular una nueva propuesta vinculada a una cláusula o sustituir la propuesta que se presentó en el documento WO/CC/82/4, y cómo desea proceder la delegación.

64. La delegación de Ghana informó al presidente de que la propuesta que figura en la pantalla no es la misma que la que formuló el Grupo Africano en el documento WO/CC/82/4, sino que se presenta en respuesta a la enmienda propuesta a la cláusula 4.9, para dar cabida a las preocupaciones del Grupo en relación con un punto concreto que establece que la contratación esté abierta únicamente a candidatos internos.

65. La delegación de Nigeria pidió al presidente que tenga la amabilidad de conceder un receso de diez minutos para que los miembros del Grupo Africano puedan mantener una consulta y responderle lo antes posible.

66. La delegación de Polonia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, solicitó una aclaración sobre si se invita a los Estados miembros a seguir examinando la propuesta que se proyecta en la pantalla, a fin de poder transmitir esta información a sus miembros.

67. Teniendo en cuenta el requisito de equilibrio geográfico, la delegación del Paraguay pidió a la Secretaría que aclare cómo se aplicaría esta propuesta relativa a la cláusula 4.9 y cuál sería el número reducido de casos en que los concursos solo estarían abiertos a candidatos internos, así como cuál sería el número mínimo de candidatos internos.

68. La delegación de Ghana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, solicitó al presidente un receso de diez minutos para reflexionar y volver sobre la propuesta formulada por su grupo y contenida en el documento WO/CC/82/4.

69. El presidente suspendió el examen del punto del orden del día para que se celebren consultas oficiosas.

70. Al volver a examinar el punto, el presidente pidió a la delegación de Ghana información actualizada sobre la propuesta y la posición del Grupo Africano.

71. La delegación de Ghana, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias a todas las delegaciones que formularon observaciones sobre la propuesta del Grupo Africano relativa a las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal contenida en el documento WO/CC/82/4. Tomó nota con satisfacción del compromiso del director general de reforzar el personal de la Organización en la categoría de director y expresó su deseo de seguir colaborando con la Secretaría en esta cuestión. Partiendo de esta base y de la confianza del Grupo en el director general, y tras tomar nota de las legítimas preocupaciones de los Estados miembros y tenerlas en cuenta, manifestó su deseo de retirar su propuesta relativa a las

enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal contenida en el documento WO/CC/82/4. Afirmó asimismo que la propuesta presentada anteriormente y proyectada en la pantalla no guarda relación alguna con la presente propuesta, sino que constituye un intento de encontrar un término medio que recoja las preocupaciones de los Estados miembros en relación con la cláusula 4.9.

72. El presidente dio las gracias a la delegación de Ghana y pidió que se aclare si la propuesta proyectada en la pantalla sigue sobre la mesa o también se ha retirado.

73. La delegación de Ghana declaró que se trata tan solo de una parte de la declaración, con el fin de intentar contribuir al debate sobre la cláusula 4.9.

74. El presidente dio las gracias a la delegación de Ghana por la aclaración, mencionó que, como siempre, la flexibilidad y la confianza son dos aspectos primordiales de la labor de esta y de otras organizaciones, y se congratuló por constatar que ambas siguen presentes en este ámbito. En cuanto a las enmiendas propuestas al Estatuto y Reglamento del Personal que figuran en el documento WO/CC/82/2, sostuvo que lo mejor es proceder a celebrar consultas informales con los coordinadores regionales para llegar a un consenso, y señaló que ya hay consultas en curso.

75. La delegación de Polonia declaró que se sentiría más tranquila si pudiera compartir primero la propuesta con los miembros del Grupo CEBS, ya que algunos de ellos no forman parte del Comité de Coordinación de la OMPI, pero sin embargo estarían interesados en el asunto. Por lo tanto, solicitó al presidente poder mantener primero esta conversación entre los miembros del Grupo, antes de la reunión con los coordinadores regionales.

76. El presidente aclaró que el texto propuesto por el Grupo Africano y proyectado en la pantalla no constituye una propuesta en sentido estricto, sino que forma parte de la declaración del Grupo.

77. La delegación de Polonia señaló que algunas de las propuestas específicas del Grupo Africano con respecto a la cláusula 4.9 serían de interés para los miembros del Grupo CEBS.

78. El presidente indicó que las fechas de las consultas se anunciarán tras la reunión de la Asamblea General de la OMPI de esa misma tarde. A continuación procedió a suspender el punto del orden del día.

79. Al reanudar el punto del orden del día, el presidente recordó que los debates sobre este punto se suspendieron el día anterior para celebrar consultas con diversos grupos y delegaciones. Anunció con agrado que, tras estas consultas, y gracias a la flexibilidad, la competencia y la profesionalidad de todos los grupos y delegaciones, se alcanzó un acuerdo sobre un texto de decisión consensuado, y pidió a la Secretaría que lo proyecte en la pantalla. A continuación, leyó el párrafo de decisión propuesto y concedió a las delegaciones unos instantes para examinarlo.

80. El presidente señaló que ninguna delegación ha solicitado hacer uso de la palabra y llegó a la conclusión de que no hay objeciones al párrafo de decisión propuesto. Seguidamente procedió a exponer la decisión relativa a las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal contenidas en el documento WO/CC/82/2.

81. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/82/2, a excepción de la propuesta de enmienda de la cláusula 4.9 y con sujeción a lo dispuesto en el párrafo ii), que figura a continuación;



ii) aprobó una nueva cláusula 1.10 titulada “Lugar de residencia”, que reza como sigue: *“Los funcionarios deberán tener su residencia principal dentro de la zona de su lugar de destino. La remuneración, las prestaciones y otros derechos que dependan del lugar de residencia podrán reducirse en el caso de los funcionarios a los que se autorice excepcionalmente a residir fuera de la zona de su lugar de destino”*;

iii) reconociendo la importancia de proporcionar nuevas oportunidades de mejora profesional para el personal de la OMPI, y tomando nota de las iniciativas de la Organización para fomentar la movilidad del talento, decidió seguir examinando medidas destinadas a fomentar el crecimiento y el desarrollo profesional en la OMPI; y

iv) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/82/2.

82. La delegación de la Argentina pidió la palabra para expresar su agradecimiento al presidente, a la Secretaría y a los Estados miembros por la labor constructiva realizada durante las reuniones informales. Añadió que la Secretaría ha trabajado mucho a fin de intentar generar las condiciones necesarias para que el personal de la Organización tenga una carrera profesional fructífera y agradable, con un buen equilibrio entre su vida profesional y sus expectativas personales, así como una conciliación entre la vida laboral y personal. En consecuencia, manifestó su enorme agradecimiento por el diálogo y por la posibilidad de interactuar con la Secretaría para intercambiar puntos de vista sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo en la Organización. Se trata de un asunto que preocupa a la delegación, que expresó su compromiso en este sentido y su disposición a seguir trabajando para que esos buenos resultados se materialicen en asambleas venideras.

## PUNTO 25 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

83. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/82/3](#).

84. Al presentar el punto del orden del día sobre las enmiendas del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la consejera jurídica señaló a la atención de las delegaciones el documento WO/CC/82/3. La consejera jurídica recordó que se ha invitado a las Asambleas de los Estados miembros a aprobar las enmiendas al Estatuto de la CAPI que figuran en el anexo del documento. También recordó que, el 30 de diciembre de 2022, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió modificar los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI en relación con la facultad de esta para tomar decisiones respecto de las cuantías de los ajustes por lugar de destino. La consejera jurídica explicó que la necesidad de modificar el Estatuto de la CAPI surgió porque las disposiciones relativas a la facultad para decidir sobre los multiplicadores del ajuste por lugar de destino han sido objeto de interpretaciones diferentes por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (TANU). Añadió que el objetivo de las enmiendas al Estatuto de la CAPI era resolver la contradicción entre las interpretaciones judiciales de ambos tribunales, que están en la cima de sus respectivas jurisdicciones en el régimen común de las Naciones Unidas. La consejera jurídica informó a las delegaciones de que las enmiendas no se aplicarán de manera automática a la OMPI; en cuanto organismo especializado, sus Estados miembros deben decidir si respaldan las enmiendas, y este es el objeto de la decisión propuesta. Para terminar, la consejera jurídica señaló que, una vez que los Estados miembros respalden las enmiendas al Estatuto, el director general transmitirá al secretario general de las Naciones Unidas una notificación oficial de la aceptación de dichas enmiendas. Dado que esta

etapa final del proceso de aceptación es de carácter administrativo, no es necesario que los Estados miembros adopten una decisión aparte.

85. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por preparar el documento WO/CC/82/3 y señaló que en él se explican y se contextualizan las enmiendas al Estatuto de la CAPI. El Grupo acogió con satisfacción la claridad jurídica que aportan dichas enmiendas, en particular, respecto de que la clasificación de los lugares de destino es competencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En consecuencia, el Grupo B apoya la adopción de una decisión para que el Comité de Coordinación de la OMPI respalde esas enmiendas al Estatuto de la CAPI. El Grupo B invitó a sus miembros a intervenir a título nacional para formular otros comentarios.

86. La delegación de México formuló una declaración en su nombre y en nombre de la delegación de España. Ambas delegaciones desean subrayar la importancia de este asunto, porque las enmiendas han sido promovidas por algunas organizaciones internacionales que están sujetas al TAOIT, entre ellas, la OMPI. La delegación señaló que las organizaciones especializadas han señalado a la atención de sus respectivos Estados miembros la dificultad de contar con dos escalas distintas de ajustes por lugar de destino, lo que obstaculiza el establecimiento de un régimen común de sueldos en el sistema de las Naciones Unidas. La delegación añadió que las enmiendas a los artículos 10 y 11 son la solución que permitiría a los organismos especializados interesados superar los problemas entre los distintos tribunales administrativos. La delegación observó que los Estados miembros han tratado de superar esta laguna jurídica que afecta a los miembros del sistema de las Naciones Unidas y sus empleados y declaró que desea respaldar esas enmiendas al Estatuto de la CAPI. Las delegaciones proponen un párrafo de decisión cuyo objetivo es responder a las preocupaciones sobre el costo de la vida y sugieren que se modifique el párrafo de decisión propuesto por la Secretaría de modo que el texto sea el siguiente en español: "Se invita al Comité de Coordinación a respaldar las enmiendas al Estatuto de la CAPI, según lo indicado en el Anexo del documento WO/CC/82/3, lo cual debe notificarse de manera inmediata y por escrito al secretario general de las Naciones Unidas". En consecuencia, la delegación planteó la propuesta de añadir un segundo párrafo: "El Comité de Coordinación de la OMPI pide al director general que aplique los multiplicadores oficiales de ajuste por lugar de destino de la CAPI comunicados después de la fecha de aceptación de dichas enmiendas por la OMPI, en consonancia con sus obligaciones jurídicas".

87. La delegación de Alemania expresó su apoyo a la declaración de las delegaciones de México y España y a los cambios en la decisión propuestos por estas delegaciones. Afirmó que respalda la igualdad de trato en todas las organizaciones de las Naciones Unidas e instó a la OMPI a aplicar las decisiones de la CAPI de manera oportuna.

88. La delegación del Reino Unido hizo suya la declaración formulada por el distinguido delegado de México en nombre de las delegaciones de México y España y dijo que respalda las modificaciones que proponen.

89. La delegación de los Estados Unidos de América expresó su apoyo a la declaración formulada por el Grupo B y a la propuesta de las delegaciones de España y México. Además, dio las gracias a la Secretaría por el documento y señaló que apoya firmemente la conformidad de la OMPI con las enmiendas al Estatuto de la CAPI.

90. La delegación del Canadá manifestó su respaldo a la declaración del Grupo B sobre la materia y a la declaración de las delegaciones de México y España. También expresó especial apoyo a la propuesta de texto de la decisión presentada por la delegación de México.

91. La delegación del Japón valoró positivamente la labor realizada por la Secretaría al preparar el documento WO/CC/82/3, en el que se explica el contexto de las enmiendas al Estatuto de la CAPI. La delegación acogió con satisfacción la claridad en el asunto de las

facultades de la CAPI previstas en las enmiendas al Estatuto de la CAPI y se mostró a favor de que el Comité de Coordinación de la OMPI respalde dichas enmiendas. Expresó su apoyo a la propuesta de las delegaciones de España y México. Por último, la delegación observó que, habida cuenta de los sueldos del personal y de la unidad de la institución común de las Naciones Unidas, así como de determinados aspectos administrativos y financieros, considera que la OMPI debe aplicar sin demora indebida los últimos multiplicadores de ajuste por lugar de destino.

92. La delegación de la Federación de Rusia expresó su apoyo a las enmiendas propuestas al Estatuto de la CAPI. Dijo que considera útil que en la decisión del Comité de Coordinación de la OMPI se especifique la petición al director general de que aplique de manera oportuna el multiplicador de ajuste por lugar de destino con arreglo a la CAPI.

93. La delegación de Noruega hizo suya la declaración formulada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B y expresó su apoyo a la declaración de las delegaciones de México y España.

94. La delegación de Islandia expresó su respaldo a la declaración del Grupo B y a la modificación del texto propuesta por las delegaciones de España y México.

95. Ante la ausencia de otras peticiones para hacer uso de la palabra, el presidente dio la palabra al director general.

96. El director general expresó su profundo agradecimiento a las delegaciones y dio las gracias a los grupos que han colaborado ampliamente con la Secretaría de manera oficiosa y que han formulado declaraciones en la reunión. Dijo que desea dejar constancia de que, en su calidad de director general, confirma el apoyo de la OMPI al régimen común. También afirmó que, dado que la OMPI es miembro de la familia de las Naciones Unidas, desea asegurarse de que sus decisiones a este respecto estén en consonancia con todo el sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, se mostró muy satisfecho de tener la oportunidad de comprobarlo respecto de la presente decisión y poder lograr ese objetivo. El director general dio las gracias nuevamente a todos los Estados miembros por sus opiniones y su apoyo.

97. El presidente del propuso la decisión siguiente.

98. El Comité de Coordinación respaldó las enmiendas del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en la forma en que constan en el Anexo del documento WO/CC/82/3, y el director general lo notificará de manera inmediata y por escrito al Secretario General de las Naciones Unidas.

99. El Comité de Coordinación de la OMPI pide al director general que aplique los multiplicadores oficiales de ajuste por lugar de destino de la CAPI comunicados después de la fecha de aceptación de dichas enmiendas por la OMPI, en consonancia con sus obligaciones jurídicas.

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

---

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

**Declaración del Consejo del Personal al Comité de Coordinación de los Estados miembros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual**

**Ginebra, 14 de julio de 2023**

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

Es un gran honor para mí dirigirme hoy a ustedes en nombre del Consejo del Personal de la OMPI. La oportunidad de dirigirse al Comité de Coordinación en la Asamblea General es algo que mis colegas esperan con mucho interés pues se trata de la única oportunidad que tenemos, en tanto que miembros del personal, de entablar un diálogo directo con los Estados miembros. Así pues, espero que tengan en cuenta nuestras posturas y preocupaciones y que prioricen al personal en la elaboración de sus políticas actuales y futuras.

En el último año, la Administración de la OMPI se ha esforzado por recabar la opinión del personal por medio de la encuesta sobre la implicación de los empleados, así como por brindar oportunidades de movilidad y formación del personal, y mejorar la comunicación. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos celebró varias reuniones informativas de carácter general y temático para el personal, así como reuniones sectoriales, para mantener al personal informado sobre los avances más recientes en cuestiones relativas a los RR. HH., lo cual pone de manifiesto la voluntad de la actual Administración de mantenerse en contacto con el personal en cuestiones de importancia. No obstante, todavía existe una serie de aspectos clave en los que el Consejo del Personal espera que se produzcan nuevos avances que redunden en beneficio del personal y de la Organización.

El Consejo del Personal es consciente de los desafíos mundiales a los que nos enfrentamos hoy en día, así como del creciente número de factores de incertidumbre relacionados con la digitalización, la automatización, la diversidad de la mano de obra y la inclusión, entre otros ámbitos. También comprendemos la necesidad de un conjunto de empleados ágil, que sea capaz de dar una respuesta rápida a los nuevos desafíos y las nuevas oportunidades.

Dicho esto, el personal es el activo más importante de esta Organización. Los empleados que se sienten escuchados y valorados en su lugar de trabajo son mucho más productivos y comprometidos. El hecho de garantizar una experiencia positiva para el personal y de brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo fomenta su implicación y motivación. Tenemos el convencimiento de que la OMPI, formando y empoderando a su personal, puede conseguir un conjunto de empleados ágil y un entorno laboral más seguro. Aplaudimos las medidas adoptadas por la Administración para invertir en el desarrollo de capacidades y el aprendizaje, por medio de distintas modalidades, y animamos a que se intensifiquen y se amplíen de manera equitativa. El personal espera diversificar sus aptitudes y competencias, para así poder aportar más valor a la Organización.

En la reciente encuesta sobre la implicación de los empleados figuraba una pregunta sobre el bienestar del personal, con la que se quería saber si los empleados consideran que la OMPI se interesa realmente por su bienestar. Esta pregunta recibió una de las puntuaciones más bajas, 3 puntos por debajo del ya de por sí bajo resultado de la encuesta de 2022. Consideramos que esta puntuación tan baja puede obedecer a diversos factores, por ejemplo, la presión constante por hacer más con menos, la falta de oportunidades de perfeccionamiento profesional, la angustia ante un posible recorte salarial, la falta de

opciones accesibles y asequibles para el cuidado de los hijos en Ginebra y alrededores, y la propuesta de limitar el régimen de trabajo flexible.

A la luz de lo anterior, me gustaría señalar seis cuestiones que son motivo de preocupación para el personal y que afectan directamente a su motivación, implicación y bienestar:

**La primera cuestión se refiere a las aspiraciones profesionales, el crecimiento profesional del personal y la promoción.**

En el ámbito del perfeccionamiento profesional, las expectativas del personal son legítimamente elevadas. Entre ellas se encuentra la expectativa de que el desempeño excelente combinado con un aumento de las responsabilidades a un nivel superior sea reconocido y recompensado con oportunidades de perfeccionamiento profesional. Es lógico que el personal aspire a progresar y que todo empleador lo anime y apoye a tal fin.

En la actualidad, el personal puede ascender mediante concurso externo o reclasificación, limitándose esta última opción por el momento a los puestos P1 y P2. No existen posibilidades de promoción interna por méritos. Aunque entendemos que la reclasificación no es una herramienta para la promoción, existen puestos en grados superiores que deberían reclasificarse de acuerdo con la cláusula 2.2 del Estatuto del Personal. Esta situación está afectando al ánimo de los miembros del personal que aspiraban a conseguir la reclasificación de sus puestos como consecuencia de las nuevas responsabilidades de mayor nivel adquiridas natural y progresivamente con el paso del tiempo, conforme han ido ganando experiencia. A la luz de los crecientes llamamientos por cumplir los objetivos de la OMPI, incluido el Plan Estratégico a Mediano Plazo, esta cuestión reviste gran importancia.

Para contar con alguna posibilidad de promoción, especialmente en los niveles medio y superior, el personal debe esperar a que se anuncie una vacante y someterse a un concurso público. Una vez anunciada la vacante, a los miembros del personal les preocupan condicionantes y presiones externas que puedan derivarse de cuestiones como la representación geográfica, la equidad, la ausencia de imparcialidad, el género y la edad, factores que influyen en sus perspectivas de promoción profesional.

Sin perjuicio de la contratación de nuevo personal en todos los niveles —la cual, 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. En los estatutos y reglamentos del personal de muchas organizaciones, como ONUSIDA y la OMS, se indica expresamente que, en igualdad de condiciones, se priorizarán sistemáticamente las candidaturas internas. Otras limitan la posibilidad de acceder a determinados puestos para los candidatos internos, con el fin de que quienes reúnen todos los requisitos tengan la oportunidad de progresar y desarrollar su carrera profesional.

El Consejo del Personal desearía que tengan lugar acciones concretas análogas en la OMPI, lo que a su vez redundará en beneficio del rendimiento de la Organización y de los Estados miembros a los que servimos. Es importante que los miembros de nuestro personal tengan la certeza de que la Organización comprende sus aspiraciones y se compromete a proteger sus oportunidades de perfeccionamiento profesional. Contamos con su apoyo para la aprobación del marco de contratación interna propuesto por la Administración, el cual es acorde con las prácticas llevadas a cabo en muchas organizaciones de las Naciones Unidas. Durante sus deliberaciones, muchos Estados miembros abogan por una mayor armonización con las prácticas de las Naciones Unidas. Contamos con ustedes para que este principio se aplique también a la política de contratación.

**La segunda cuestión guarda relación con una situación contractual sostenible para el personal.**

A este respecto, el Consejo del Personal desea abordar dos aspectos importantes: En primer lugar, los contratos de duración fija y, en segundo lugar, la conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos.

En 2022, el Comité de Coordinación aprobó los contratos temporales de duración fija, con una duración máxima de 5 años, y la Administración empezó a aplicarlos de manera generalizada en los nuevos anuncios de vacantes. Sin embargo, se requiere una mayor transparencia en cuanto a los puestos que están sujetos a este nuevo tipo de contrato. El personal de la OMPI está compuesto por funcionarios de las Naciones Unidas cuyo valor radica en sus conocimientos institucionales y su mandato. Mantener estas ventajas y preservar nuestro conocimiento institucional resulta fundamental para la continuidad de nuestra Organización especializada. Así pues, resulta crucial no eliminar esta importante característica de las Naciones Unidas, salvo en el caso de los puestos creados para un proyecto específico y cuya duración es únicamente la de dicho proyecto.

En cuanto al segundo aspecto, la conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos, si bien la conversión en nombramientos continuos queda a discreción del director general, todavía no disponemos de una idea clara de los motivos por los que se toman tales decisiones. Con frecuencia, el Consejo del Personal recibe consultas sobre este tema por parte de empleados que han recibido respuestas poco claras de RR. HH. Se requiere mayor claridad para que tanto el personal como el Consejo comprendan mejor el marco por el que se rige la concesión de nombramientos continuos.

Estos dos aspectos afectan directamente a la estabilidad y a la seguridad en el trabajo. Necesitamos mayor claridad sobre ambos aspectos a fin de atender las aspiraciones profesionales y garantizar la plena implicación del personal.

**La tercera cuestión tiene que ver con la inclusión, la diversidad y la igualdad de género.**

Reconocemos el reciente compromiso de mejorar la diversidad y la inclusión en la OMPI. Aguardamos con impaciencia que la Administración subsane los desequilibrios actuales que afectan a nuestra plantilla con el fin de lograr una representación geográfica y de género equilibrada, y aprovechar el talento existente en la Organización. Este ha sido un tema sobre el que se ha debatido extensamente en el Comité del Programa y Presupuesto. Gracias a una serie de medidas de comunicación adoptadas por la Administración, se ha producido un aumento de las solicitudes de algunos países infrarrepresentados o no representados.

No obstante, el desequilibrio se mantiene en los niveles P5 y superiores. La OMPI debe abordar esta cuestión no solo con medidas de comunicación, sino también mediante una evaluación adecuada de las candidaturas internas que puedan contribuir a corregir este desequilibrio asumiendo responsabilidades de mayor nivel y ascendiendo a grados superiores. Asimismo, la promoción interna libera puestos en niveles inferiores y debería dar lugar a nuevas vacantes y oportunidades. Este tipo de promoción interna no aumentaría el número de funcionarios ni iría en detrimento de las iniciativas de distribución geográfica; de hecho, podría traducirse en grados más altos para el personal de algunas zonas geográficas que actualmente no cuentan con representación en los grados P5 ni superiores.

Más allá de las cifras, el fomento de un entorno adecuado es fundamental para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. El Consejo del Personal elogia la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la nueva política de licencia parental sin distinción de género, que entró en vigor el 1 de enero de este año. Si bien la OMPI reformó su política de licencia parental en 2021, esta sigue estando dos semanas por debajo de la

política de licencia parental para madres biológicas de todo el sistema de las Naciones Unidas. Hacemos un llamamiento a la Administración para que actualice a la mayor brevedad nuestra política de licencia parental a fin de seguir fomentando un entorno favorable en la OMPI.

#### **La cuarta cuestión atañe a las modalidades del régimen de trabajo flexible.**

Los miembros del personal valoramos muy positivamente las modalidades del régimen de trabajo flexible de la OMPI, que han redundado en un mayor bienestar, según la inmensa mayoría de los comentarios recibidos por parte de nuestros colegas. Se ha pedido la opinión del Consejo del Personal sobre la revisión de la política de teletrabajo. Todo cambio en la política actual debería equilibrar adecuadamente los beneficios del teletrabajo —como una mayor conciliación entre la vida laboral y personal— al tiempo que se tenga presente el fomento de los vínculos interpersonales entre los empleados de la Organización.

Consideramos que estos principios pueden complementarse mutuamente, y estamos dispuestos a colaborar con la Administración para encontrar nuevas fórmulas creativas que aumenten la interacción entre los empleados.

#### **La quinta cuestión se refiere a la CAPI y al ajuste por lugar de destino en Ginebra**

El Consejo del Personal sigue con gran preocupación los debates sobre el ajuste por lugar de destino en Ginebra que determina la CAPI en función del resultado de la encuesta realizada en 2021 sobre el costo de la vida. En cuanto a su aplicación, el Consejo del Personal cuestiona la legalidad del resultado de la encuesta de 2021, pues se realizó con anterioridad a las enmiendas del Estatuto de la CAPI, es decir, cuando la CAPI no tenía autoridad para establecer, mediante decisión, los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para las organizaciones sujetas a la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT. A lo anterior se suma el cuestionable momento en que se realizó dicha encuesta, en plena pandemia, cuando los patrones de gasto no eran, a todas luces, representativos de la vida cotidiana.

Como recordarán, funcionarios de cinco organismos con sede en Ginebra interpusieron un recurso contra la metodología que la CAPI aplicó en la ronda de encuestas de 2016. El Tribunal resolvió los casos atendiendo a una cuestión procesal clave, al concluir que la CAPI carecía de autoridad para establecer el ajuste por lugar de destino. Aunque el Tribunal no tuvo que examinar la validez de la metodología, su pronunciamiento demuestra que es *muy necesario* revisar el funcionamiento de la CAPI. Dicha revisión y una posible reforma evitarían futuros recursos judiciales por parte del personal contra la metodología de la CAPI por la que se determina el nivel de remuneración, el cual, como es natural, reviste de suma importancia para todos.

Ni que decir tiene que, a medida que los precios de los productos aumentan, nuestro poder adquisitivo disminuye, precisamente lo que el sistema de ajuste por lugar de destino debe evitar.

La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) ha animado a las organizaciones afectadas con sede en Ginebra a que apliquen el nuevo ajuste por lugar de destino de un modo que no resulte perjudicial para los funcionarios.

Hacemos un llamamiento a los Estados miembros para que brinden su apoyo al personal de la OMPI a fin de mantener, como mínimo, nuestro ajuste por lugar de destino y los salarios actuales hasta que la brecha salarial de Ginebra se vea colmada.



**La sexta cuestión tiene que ver con un entorno de trabajo respetuoso y armonioso**

El Consejo del Personal otorga gran importancia a garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso en la OMPI. Seguiremos comprometiéndonos y prestando nuestro apoyo a la Administración en su empeño por abordar las cuestiones relativas al acoso en todas sus formas.

**Para concluir:**

La OMPI debe seguir invirtiendo en su personal y apoyándolo. Para lograr resultados extraordinarios se necesitan personas extraordinarias. Hacemos un llamamiento a la Administración de la OMPI para que siga esforzándose por apoyar, desarrollar y potenciar al personal de toda la Organización.

Para ello, el apoyo continuo de todos los Estados miembros resulta vital para que la OMPI siga contando con un conjunto de empleados proactivos y motivados y pueda atraer los mejores talentos.

Agradecemos al director general y a la Administración que tengan en cuenta las preocupaciones y propuestas del Consejo del Personal. La comunicación abierta y el respeto mutuo son características clave de nuestra relación actual. Esperamos seguir colaborando con la Administración para mejorar la reputación de la OMPI como empleador de primer orden.

El Consejo del Personal se compromete a continuar su labor en beneficio de todo el personal, con gran disponibilidad y dedicación ante las preocupaciones de los empleados, mostrando profundo respeto por la gran responsabilidad que se le ha encomendado. No dejaremos en seguir defendiendo las aspiraciones profesionales y el perfeccionamiento profesional del personal. Instaremos sin cesar a la armonización de las modalidades de contratación con criterios uniformes y claros. Seguiremos haciendo todo lo posible para que la existencia de 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 manteniendo su condición de Organización de preferencia para atraer y contratar a personas altamente cualificadas, al tiempo que se preserva, promueve y apoya el perfeccionamiento profesional del personal implicado y cualificado ya contratado.

Les agradecemos su atención y contamos con su continuo apoyo para llevar adelante nuestras principales peticiones y tener siempre presente al personal en todas sus deliberaciones, dado que constituye el activo más importante de esta Organización.

[Fin del Anexo y del documento]