

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima cuarta sesión (56.^a ordinaria)
Ginebra, 8 a 17 de julio de 2025

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe se presenta a la Asamblea General de la OMPI, por conducto del director general, de conformidad con el párrafo 4 de la orden de servicio 16/2020. En él se describen las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional en 2024.

2. Desde su creación en 2010, la Oficina de Ética Profesional ha prestado apoyo al director general para que el personal de la OMPI mantenga los más altos niveles de ética e integridad, de conformidad con el marco normativo de la OMPI, que incluye el Convenio de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, el Código de Ética Profesional de la OMPI y las normas de conducta de la administración pública internacional.

3. El objetivo de la Oficina de Ética Profesional es promover una cultura institucional de comportamiento ético con arreglo a los valores compartidos de independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas y respeto por los derechos humanos. La Oficina de Ética Profesional cumple su cometido prestando servicios al personal de la OMPI,¹ incluido el personal directivo superior, en los siguientes ámbitos generales:

- a) Asesoramiento y orientación confidenciales;
- b) Sensibilización, formación y divulgación;
- c) Supervisión y establecimiento de normas;

¹ Incluye a todos los miembros internos y externos del personal de la OMPI y la Unión Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales (UPOV) con sede en la OMPI/UPOV y en otros lugares.

- d) Revisión de las quejas por represalias de conformidad con la Política de Protección contra Represalias de la OMPI; y
- e) Administración de la Política de la OMPI sobre Divulgación de Información Financiera y Otros Intereses (DFOI).

4. La Oficina está dirigida por un oficial jefe de Ética Profesional que, en el ejercicio de sus funciones y actividades, es independiente con respecto al personal directivo de la OMPI. Tras dejar el cargo el titular anterior, el Sr. David Mitchels ocupó el cargo de oficial jefe de Ética Profesional interino hasta el 31 de julio de 2024.² La Sra. Fanny Martin, recién designada oficial jefa de Ética Profesional, asumió sus funciones el 1 de agosto de 2024.

5. A lo largo de 2024, la Oficina también contó con un revisor externo (contratado en virtud de un acuerdo a largo plazo y encargado de revisar las declaraciones de divulgación presentadas por los funcionarios en virtud de la Política de DFOI), un pasante y un trabajador de agencia encargado de prestar apoyo administrativo, técnico y de gestión. En la primera mitad de 2024, la Oficina incluyó además a un contratista particular.

II. INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES DE 2024

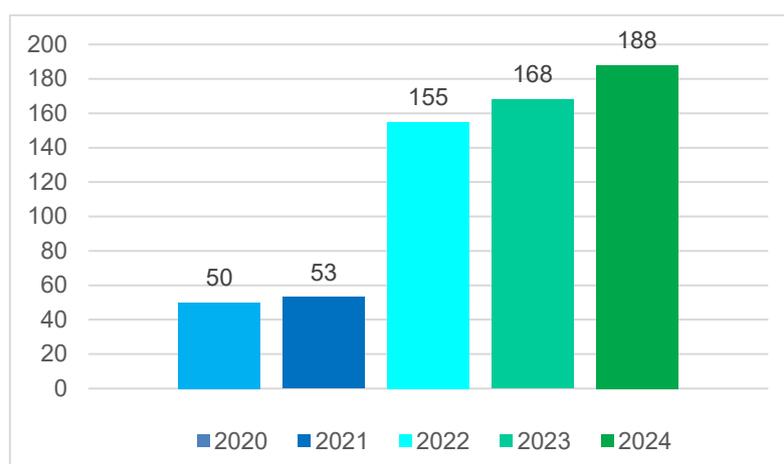
6. El director general y la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) fueron informados del desempeño de la función de ética profesional en reuniones mensuales y trimestrales, respectivamente, a lo largo de 2024.

A. ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN CONFIDENCIALES

7. Al proporcionar orientación confidencial al personal de la OMPI sobre situaciones que plantean dilemas éticos, la Oficina de Ética Profesional desempeña un papel clave con vistas a: i) favorecer la interpretación coherente y el cumplimiento de las reglas, normas de conducta y políticas relacionadas con la ética profesional; y ii) identificar, supervisar y mitigar los riesgos que podrían dañar la reputación de la OMPI.

8. En la **figura 1** se muestra el número de peticiones recibidas y atendidas por la Oficina en los últimos cuatro años.

Figura 1. Comparación de las peticiones por año de referencia, 2020 a 2024



² Hasta mediados de octubre de 2024, el Sr. Mitchels siguió trabajando a tiempo parcial como contratista de servicios particulares para hacer un traspaso adecuado de las peticiones, casos, revisiones de políticas y expedientes pendientes.

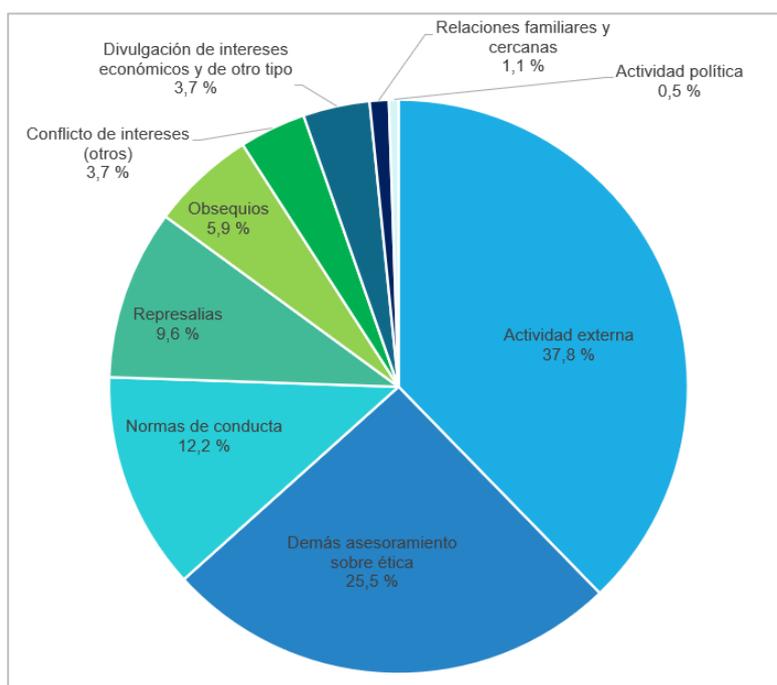
9. En 2024, la Oficina de Ética Profesional respondió a **188** peticiones individuales³ por medio de reuniones presenciales y virtuales o por escrito. La comparación de esta cifra con el número de peticiones recibidas y atendidas en 2023 (**figura 1**) muestra una tendencia constante al alza de las peticiones, lo que a su vez refleja la confianza en la Oficina de Ética Profesional durante un período de cambio de liderazgo.

10. Las peticiones de asesoramiento recibidas en 2024 abarcaron varias categorías (**figura 2**). Como en años anteriores, la gran mayoría se refería a la participación en actividades y ocupaciones externas (**71**, aproximadamente el **37,8 %**), como tareas docentes, pertenencia a juntas ejecutivas o asesoras y actividades editoriales. Aproximadamente la mitad de esas peticiones (**33**) fueron remitidas por el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y las otras (**38**) fueron recibidas directamente de miembros del personal que solicitaban aclaraciones antes de presentar su petición de autorización a la dirección del Departamento.

11. El resto de categorías de peticiones se referían a normas de conducta (**23**, el **12,2 %**), represalias (**18**, el **9,6 %**)⁴ y “otros consejos sobre ética profesional”, que básicamente tenían que ver con la denuncia de conductas indebidas y otras preocupaciones en el lugar de trabajo (**48**, el **25,5 %**).

12. La Oficina también registró peticiones en las siguientes categorías: obsequios⁵ (**11**, el **5,9 %**), divulgación de intereses financieros y de otro tipo (**siete**, el **3,7 %**), conflictos de intereses derivados de la actividad política (**uno**, el **0,5 %**), de relaciones familiares y cercanas (**dos**, el **1,1 %**) o de otras circunstancias (**siete**, el **3,7 %**).

Figura 2. Desglose del asesoramiento por categorías



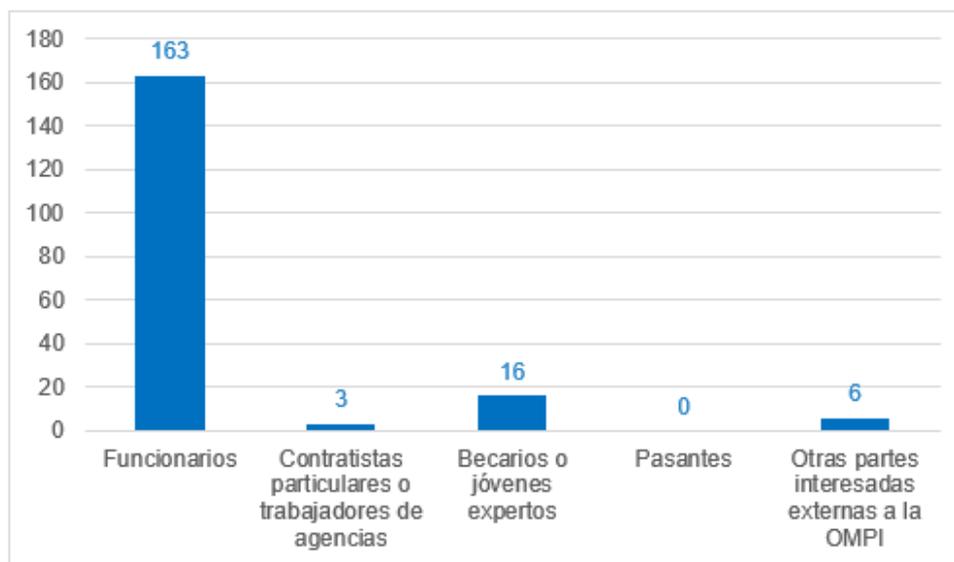
³ La Oficina cuenta como una petición toda petición de asesoramiento confidencial realizada individualmente por uno o conjuntamente por varios miembros del personal, en relación con un conjunto de hechos.

⁴ Esta categoría incluye peticiones relacionadas con represalias según se definen en la Política pertinente de la OMPI (es decir, represalias por haber denunciado una conducta indebida o cooperado en una actividad de supervisión), así como las relacionadas con represalias en el sentido ordinario del término (es decir, acciones en contra de alguien como reacción a una acción previa o con la intención de castigarla).

⁵ A los efectos de la Política de la OMPI sobre Honores y Obsequios, el término “obsequio” incluye todo favor, remuneración, beneficio u compensación de valor económico que exceda un valor nominal de i) 200 francos suizos para el personal con sede en Ginebra, Nueva York, Japón y Singapur, así como para el personal en misión en esos lugares, y ii) 100 francos suizos para el personal con sede en cualquier otro lugar.

13. Como se muestra en la **figura 3**, la mayoría de las peticiones fueron presentadas por funcionarios (**163**), tres por contratistas particulares o trabajadores de agencias, **16** por becarios o jóvenes expertos y **seis** por partes externas a la OMPI (por ejemplo, personas de otras entidades de las Naciones Unidas o que habían utilizado servicios prestados por la OMPI).

Figura 3. Origen de las peticiones



B. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

14. Las actividades de sensibilización, formación y divulgación de la Oficina de Ética Profesional tienen por objeto mejorar el conocimiento y la comprensión de los valores y principios éticos de la OMPI, así como reforzar la rendición de cuentas al respecto en toda la Organización.

15. Como muestra la **figura 4**, a lo largo de 2024, la Oficina emprendió varias iniciativas de divulgación, entre ellas tres sesiones de formación inicial (en abril, junio y noviembre, a las que asistieron **65** miembros del personal recién contratados), una presentación a los directores encargados de las Oficinas de la OMPI en el exterior (en julio) y una reunión general (en noviembre) que tenía por objeto presentar su mandato y alentar al personal a que se dirigiera a la Oficina para solicitar apoyo (a la que asistieron aproximadamente **300** miembros). Además, entre agosto y diciembre, la Oficina de Ética Profesional se reunió con los ocho responsables de sector (tanto individual como colectivamente) y con los administradores principales (lo que supuso un total de **188** miembros del personal).

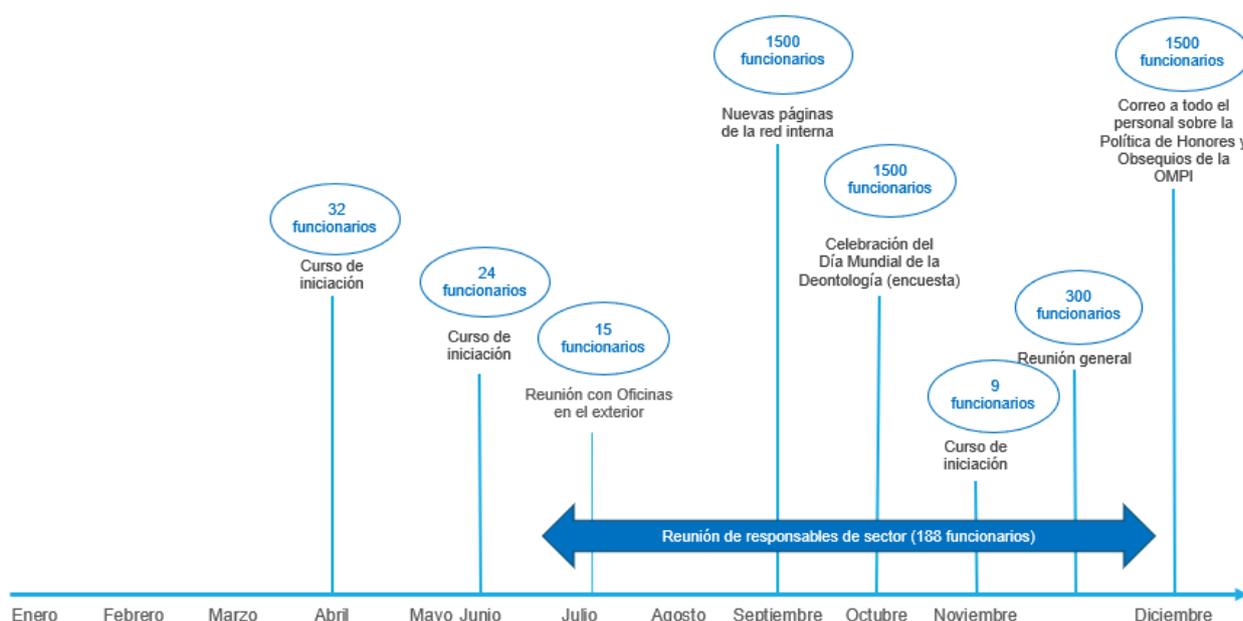
16. Las páginas de la red interna de la Oficina de Ética Profesional se rediseñaron para proporcionar información concreta sobre cuestiones éticas, como los conflictos de intereses (incluidos los que surgen de las relaciones íntimas y los intereses privados o económicos) y las actividades externas, así como para facilitar el acceso a las disposiciones pertinentes y a las personas de contacto en la OMPI. Las nuevas páginas se pusieron a disposición del personal de la OMPI en septiembre de 2024.

17. Además, en octubre de 2024, con motivo del Día Mundial de la Deontología, la Oficina de Ética Profesional realizó una encuesta con el fin de concienciar y acercar al personal a los valores éticos de la OMPI.

18. En diciembre de 2024, la Oficina envió un comunicado a todo el personal en el que se le recordaban sus obligaciones en virtud de la Política de Honores y Obsequios.

19. También en diciembre de 2024, la Oficina proporcionó a todos los responsables de sector⁶ un resumen del número y la naturaleza de las peticiones de asesoramiento recibidas en 2024 de los miembros del personal de su área (preservando la confidencialidad y el anonimato de quienes plantearon las consultas). El objetivo era lograr una mayor asunción de responsabilidades en materia de normas éticas, para lo cual se determinaron los aspectos en los que se podía hacer más (en particular, en materia de asesoramiento o comunicación) a fin de que esas normas se entiendan y cumplan en toda la Organización.

Figura 4. Iniciativas de divulgación de la Oficina de Ética Profesional y número de participantes



Formación obligatoria sobre ética profesional e integridad

20. En la formación sobre ética profesional e integridad se describen los recursos disponibles en materia de ética profesional. Se incluye un mensaje del director general sobre la importancia de la ética en la OMPI e infografías, ejercicios interactivos, un cuestionario final y vídeos para transmitir importantes conceptos en materia de ética profesional de una manera atractiva, como el significado de la ética en la OMPI, los riesgos o dilemas éticos a los que puede enfrentarse el personal, el papel de los cargos directivos y supervisores como modelos de conducta, la función de la Oficina de Ética Profesional y la protección contra las represalias.

21. En 2024, la Oficina continuó supervisando la realización de esta formación obligatoria, con el apoyo de la Academia de la OMPI. Se enviaron recordatorios periódicos al personal recién contratado después de sus primeros treinta días en la Organización.⁷ Al 31 de diciembre de 2024, 1 279 de los 1 330 funcionarios (el **96 %**) habían finalizado el curso en línea.

⁶ El secretario general y la secretaria general adjunta de la UPOV también recibieron un resumen de las peticiones de asesoramiento en materia de ética profesional recibidas en 2024 del personal de la UPOV.

⁷ Desde la puesta en marcha de la nueva formación sobre ética e integridad en 2022, todas las personas contratadas deben realizar esta formación.

C. SUPERVISIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE NORMAS

22. La Oficina de Ética Profesional contribuye a la elaboración y la interpretación de las políticas relacionadas con la ética profesional, y asesora a la Dirección para que las demás políticas y prácticas reflejen, refuercen y promuevan las normas éticas y la integridad en la OMPI.

23. En el segundo semestre de 2024, en previsión de la revisión de la Política de la OMPI sobre Actividades Externas, la Oficina entabló conversaciones con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y, posteriormente, llevó a cabo un examen comparativo de las disposiciones de otras entidades del sistema común de las Naciones Unidas.⁸

24. En estrecha colaboración con los responsables de sector pertinentes, la Oficina del Contralor y la Oficina del Consejero Jurídico, la Oficina de Ética Profesional revisó la Política de DFOI con el fin de ampliar su alcance para abarcar los conflictos de intereses relacionados con la PI, en consonancia con dos recomendaciones del (antiguo) auditor externo.

25. La Oficina también hizo aportaciones a varias políticas o documentos de orientación desarrollados por otras partes interesadas internas.

D. REVISIÓN DE LAS QUEJAS POR REPRESALIAS DE CONFORMIDAD CON LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS DE LA OMPI

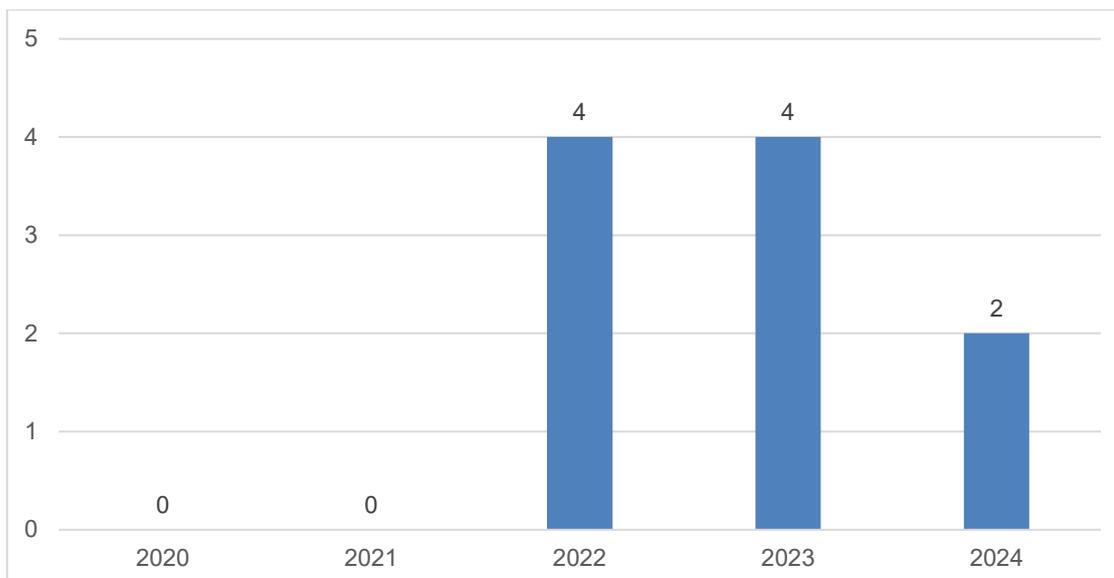
26. La Oficina de Ética Profesional administra la Política de Protección contra Represalias de la OMPI, que tiene por objeto proteger contra represalias a quienes, de buena fe, denuncien una conducta indebida o cooperen en una actividad de supervisión. Tras la recepción de una queja formal de represalias, la Oficina lleva a cabo un examen preliminar de la petición y, si se establece que existen indicios razonables de represalias, el asunto se remite a la DSI para que lo examine. Una vez finalizada la investigación, la Oficina analiza los resultados, solicita aclaraciones de ser necesario y determina si ha habido represalias.

Quejas formales por represalias

27. Como se muestra en la **figura 5**, en 2024 la Oficina recibió dos quejas formales de represalias. Tras un examen preliminar de las quejas, de conformidad con la Política de Protección contra las Represalias de la OMPI, la Oficina determinó que no existían indicios racionales de represalias en ninguno de los casos.

⁸ La revisión de la Política de la OMPI sobre Actividades Externas finalizará cuando la Comisión de Administración Pública Internacional haya publicado sus normas de conducta revisadas para la administración pública internacional.

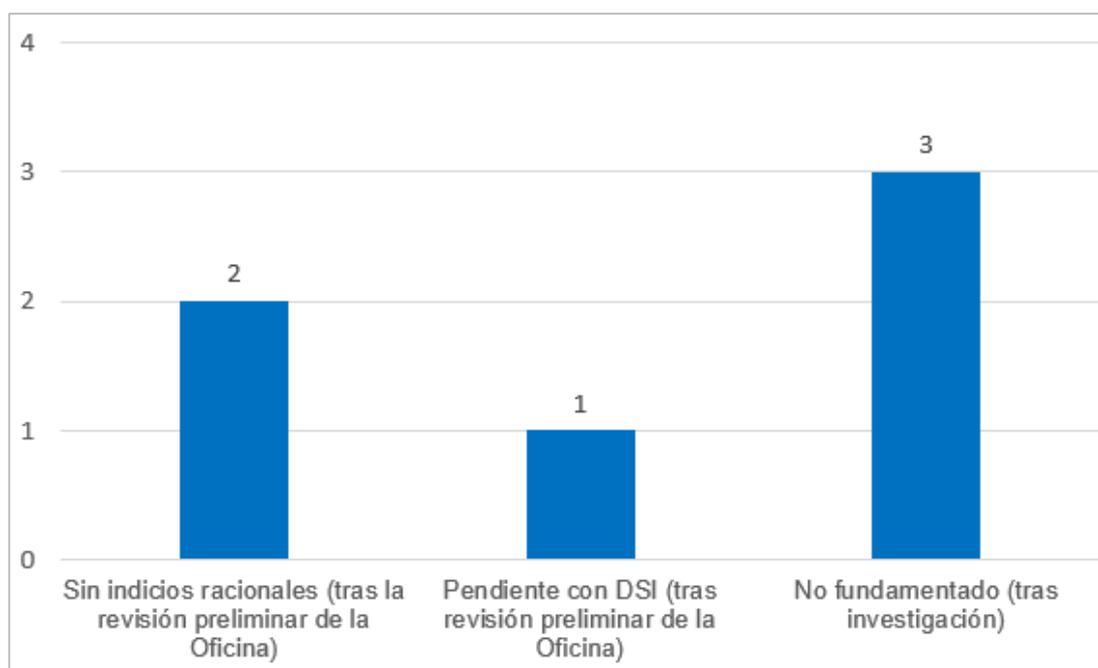
Figura 5. Número de quejas formales recibidas de 2020 a 2024



28. Las tres quejas formales que se habían presentado en 2022 y seguían pendientes en 2024 fueron desestimadas después de que i) la División de Supervisión Interna (DSI) investigara los asuntos, ii) la Oficina de Ética Profesional determinara que no se habían producido represalias y iii) el director general decidiera respaldar lo determinado por la Oficina de Ética Profesional.

29. De las cuatro quejas formales presentadas en 2023, solo una seguía pendiente en la DSI en 2024 (tras la determinación de la Oficina de Ética Profesional de que parecía haber un caso de represalias). En la **figura 6** se muestra el estado de las peticiones que recibió la Oficina en 2024 o que estaban pendientes en la DSI a finales de 2024.

Figura 6. Estado de las quejas formales a finales de 2024



Asesoramiento confidencial sobre denuncias de represalias

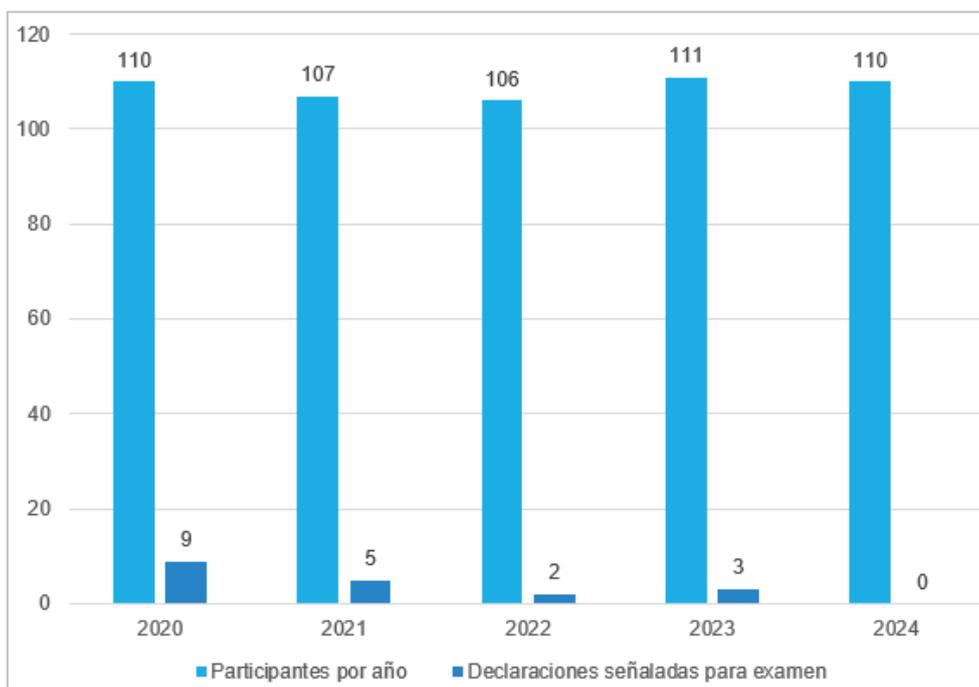
30. La Oficina de Ética Profesional respondió a ocho peticiones de asesoramiento distintas relacionadas con represalias, en las que se solicitaban aclaraciones sobre el procedimiento aplicable, o asesoramiento o garantías sobre la protección, bien antes de denunciar una conducta indebida, bien cuando uno se siente expuesto por haber participado en una actividad protegida.

E. ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE DFOI

31. El programa de DFOI administrado por la Oficina de Ética Profesional tiene tres objetivos: i) fomentar la transparencia y la responsabilidad personal, ii) aumentar la confianza pública interna y externa en la integridad de la OMPI, y iii) ayudar a la Organización a gestionar el riesgo de conflictos de intereses reales, potenciales y percibidos mediante la divulgación, atenuación y prevención, exigiendo a determinados miembros del personal que informen anualmente sobre sus intereses económicos y de otro tipo.

32. En 2024, un total de 110 funcionarios,⁹ de nivel D1 y superior, así como otros funcionarios que trabajan en determinadas categorías, fueron invitados a participar en el ejercicio anual del DFOI, que abarcó el año natural 2023.

Figura 7. Funcionarios invitados a participar en el ejercicio anual de DFOI, 2020 a 2024



33. Tras evaluar la integridad y analizar las declaraciones de DFOI, el revisor externo no identificó ningún conflicto de intereses real, percibido o potencial. Posteriormente, se seleccionó al azar a nueve personas para que participaran en el proceso de verificación previsto en las directrices (este proceso permite a la Oficina de Ética Profesional asegurarse de que el personal cumplimenta correctamente la declaración de DFOI). Se comprobó que todas cumplían los requisitos.

⁹ De los 110 funcionarios invitados a participar en el programa, tres no pudieron completar el ejercicio porque se habían jubilado de la OMPI o estaban de baja por enfermedad prolongada.

34. A finales de octubre de 2024, el revisor externo transmitió un informe anonimizado al director general, tras lo cual se dio por concluido el ejercicio de DFOI sin que se hubiera detectado ningún conflicto de intereses real, percibido o potencial.

35. En consonancia con su mandato, la Oficina también puso en marcha, administró y gestionó el ejercicio anual de divulgación conforme a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) correspondiente a 2024. Todos los funcionarios de nivel D2 y superior debían revelar las operaciones de sus familiares cercanos con la Organización, así como las operaciones entre la Organización y las entidades en las que ellos o sus familiares cercanos tienen una participación sustancial o sobre las que pueden ejercer una influencia considerable. Todos los participantes respondieron y el ejercicio de las IPSAS se cerró sin que se hubiera detectado ninguna incidencia.

36. El año 2024 también se caracterizó por la puesta en marcha del ejercicio de las IPSAS en la nueva plataforma interna de DFOI, que ahora proporciona un repositorio central y confidencial para la divulgación en materia de DFOI y de IPSAS.

37. En colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, la Oficina de Ética Profesional elaboró un proceso que le permite estar informada de los próximos ceses de servicio y, de este modo, invitar a los funcionarios a cumplimentar la declaración conforme a las IPSAS antes del cese de sus funciones.

Revisión de políticas

38. Como se ha mencionado anteriormente,¹⁰ la Oficina revisó la Política de DFOI con el fin de ampliar su alcance para incluir los conflictos de intereses relacionados con la PI, de acuerdo con dos recomendaciones pendientes del (antiguo) auditor externo. En consecuencia, se ha diseñado una nueva sección del cuestionario de DFOI, que se aplicará en 2025.

III. OTRAS ACTIVIDADES DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

39. Durante 2024, la Oficina siguió colaborando con la CCIS y presentó puntualmente actualizaciones e informes, en particular, sobre la ejecución del plan de trabajo de la Oficina. Gracias a su amplia experiencia organizativa, la CCIS ofreció indicaciones útiles a la oficial jefa de Ética Profesional, en particular sobre los planes de trabajo anuales y bienales propuestos por la Oficina.

40. La Oficina de Ética Profesional respondió a varias consultas en el contexto de auditorías, controles y otros procesos de supervisión internos o externos, y asistió a la reunión del Grupo de Gestión de Riesgos celebrada en noviembre de 2024.

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

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

41. La Oficina de Ética Profesional siguió colaborando con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, amplio foro sobre las funciones de ética profesional de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, que tiene por finalidad fomentar la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética entre los órganos participantes. En agosto de 2024, la Oficina participó activamente en el debate sobre las normas profesionales propuestas.

¹⁰ Véase el párrafo 24.

V. OBSERVACIONES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

42. Tras constatar el aumento progresivo de las peticiones de asesoramiento en materia de ética profesional, la Oficina ha mejorado y pretende afinar su capacidad de seguimiento de los casos con miras a informar con mayor eficiencia y precisión sobre la madurez de la Organización en materia de ética profesional.

43. La Oficina también ha hecho avances sustanciales en la diversificación de sus actividades de divulgación para concienciar aún más al personal de la OMPI sobre las normas éticas.

44. La Oficina ha iniciado la revisión de dos políticas relacionadas con la DFOI y las actividades externas. Además, alienta a otras unidades organizativas a aprovechar su experiencia en futuros debates sobre las políticas de la OMPI a fin de garantizar que los aspectos éticos se incorporen en las políticas y directrices de la Organización, según proceda.

45. En cuanto a la plataforma informática para la DFOI, a lo largo de 2024 se mejoró la funcionalidad, la eficiencia, la precisión, la experiencia del usuario y la seguridad del sistema.

46. Por último, la Oficina de Ética Profesional ha procurado mejorar los intercambios con las partes interesadas internas, entre ellas la dirección del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (en reuniones mensuales), el mediador y el director de la DSI (en reuniones quincenales), el asesor médico principal y el Consejo del Personal. En diversas reuniones con los responsables de sector y los administradores principales, la Oficina ha tratado de promover la responsabilidad en la toma de decisiones y reforzar el liderazgo ético en todos los niveles de la Organización. La Oficina agradece el apoyo recibido de esas partes interesadas y tiene previsto mantener un diálogo continuo con ellas.

VI. CONCLUSIÓN

47. En 2024, la Oficina de Ética Profesional realizó un importante esfuerzo para proporcionar un asesoramiento coherente en materia de ética profesional, una formación de alta calidad y actividades de divulgación significativas con el fin de reforzar la capacidad y aumentar el conocimiento y el cumplimiento de las normas de ética profesional en la OMPI. La Oficina se siente alentada por el aumento de las actividades de comunicación con el personal de la Organización en cuestiones de ética profesional y espera continuar dicha labor el próximo año.

48. Como se hizo el año anterior, la Oficina de Ética Profesional publicará un informe resumido ilustrado para que el personal de la OMPI disponga de una visión general de su labor. En el Anexo que sigue figura una sinopsis de ese informe.

[Sigue el Anexo]

Oficina de Ética Profesional

2024 en cifras

5 actividades de divulgación que presentan la labor de la Oficina



188 peticiones de asesoramiento recibidas y atendidas



2 quejas formales de represalias recibidas y examinadas



2 revisiones de políticas iniciadas



100% de respuestas para el ejercicio anual de DFOI sin conflictos de intereses reales, percibidos o potenciales



100% de respuestas para el ejercicio anual relativo a las IPSAS sin conflictos de intereses reales, percibidos o potenciales



96% de finalización de la formación obligatoria sobre ética profesional e integridad