

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima quinta sesión (49.^a ordinaria)
Ginebra, 24 de septiembre a 2 de octubre de 2018

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe anual abarca tanto las cuestiones relativas a los recursos humanos (RR.HH.) de la Organización que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI como otras cuestiones de personal que interesan a los Estados miembros. Incluye información sobre los avances logrados en la consecución de los objetivos relacionados con algunas de estas cuestiones de personal y una breve descripción de las políticas y actividades pertinentes enmarcadas en la estrategia de RR.HH. de la Organización para 2017-2021¹.

2. Con objeto de proporcionar a los Estados miembros los datos más recientes sobre el personal, el presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, salvo en los casos específicos indicados en el informe para los que el período de cobertura es el año civil. Este informe se ve complementado por un folleto de RR.HH. independiente ("folleto de RR.HH."), en el que se recogen infografías más dinámicas que favorecen una rápida comprensión visual. El folleto de 2018, titulado "Modelar el futuro de la OMPI", está disponible en el sitio Web de la Organización². Todos los cuadros a los que se hace referencia en este informe se incluyen en el folleto de RR.HH.

¹ El documento WO/CC/74/5 puede consultarse en: http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/es/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf

² El folleto de RR.HH. puede consultarse en: <http://www.wipo.int/publications/es/details.jsp?id=4337>

II. RESUMEN DE DATOS SOBRE EL PERSONAL

3. Al 30 de junio de 2018, la plantilla total de la OMPI ascendía a 1.558³ personas, y la distribución entre personal fijo y recursos flexibles se mantenía estable respecto al período abarcado por el informe precedente, con un 70% y un 30%, respectivamente (Cuadro 1). La productividad del personal sigue aumentando, como demuestran los resultados del Sistema del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) y del Sistema de Madrid (Cuadro 4), que son los dos principales sistemas de registro de la OMPI en términos de servicios, ingresos y capital humano a nivel mundial. Los gastos de personal, como porcentaje de los gastos totales, disminuyeron sustancialmente de 2016 a 2017, pasando de un 65% al 60% (Cuadro 5). Trabajadores de 118 nacionalidades integran el personal de la OMPI (Cuadro 7) y la distribución entre hombres y mujeres es casi paritaria (Cuadro 10). La edad media es de 48 años (Cuadro 11) y alrededor del 13% trabaja a tiempo parcial (Cuadro 19).

4. La cuestión de los empleados temporales con muchos años de servicio terminó de resolverse en 2017, al completarse el ejercicio de regularización. En 2010, los Estados miembros aprobaron un programa para la regularización de los puestos de carácter continuo, comenzando por aquellos ocupados por empleados temporales con muchos años de servicio. El programa preveía la creación de hasta 156 puestos con cargo al presupuesto ordinario a lo largo de cinco años a partir de 2012, tras un examen individual destinado a confirmar el carácter continuo de las funciones.

5. De los 156 puestos aprobados por los Estados miembros, 84 se utilizaron para la regularización de empleados temporales con muchos años de servicio y 72 para la regularización de funciones que se juzgaron continuas durante el ejercicio de reestructuración organizativa. La primera serie de regularizaciones se completó en 2017 y desde entonces ya no existen en la OMPI empleados temporales con muchos años de servicio. En 2018, ningún miembro del personal de la Organización llevaba acumulados más de 2 años de contratación⁴.

III. CUESTIONES SOBRE LAS QUE HA DE INFORMARSE OBLIGATORIAMENTE

RESCISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

6. La cláusula 9.2 g) del Estatuto del Personal de la OMPI exige que el director general informe al Comité de Coordinación de la OMPI de todos los casos de rescisión de nombramientos de funcionarios. Entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018 se produjeron las siguientes rescisiones de nombramientos:

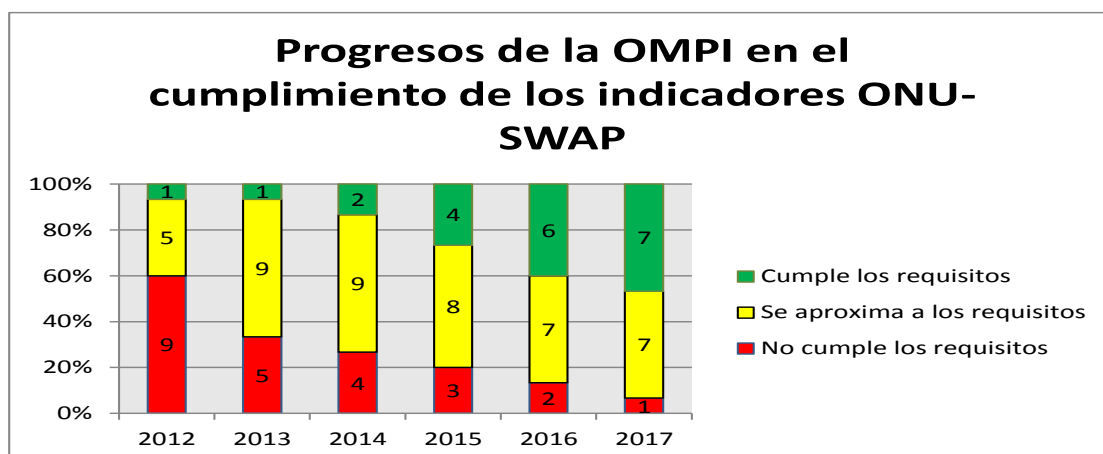
- cinco por motivos de salud, de conformidad con la cláusula 9.2 a) 2) del Estatuto del Personal;
- dos por mala conducta, de conformidad con la cláusula 9.2 a) 3) del Estatuto del Personal; y
- nueve en beneficio de la buena administración de la Organización y con el acuerdo de los funcionarios interesados, de conformidad con la cláusula 9.2 a) 5) del Estatuto del Personal.

³ Cifra ligeramente superior a los 1.534 trabajadores contabilizados al cierre del ejercicio anterior.

⁴ La cláusula 4.16 d) del Estatuto del Personal de la OMPI dispone: "Las personas que hayan alcanzado la duración máxima acumulada de dos años para un nombramiento temporal no volverán a ser empleadas con un nombramiento temporal por la Organización durante un período de al menos un año. Cuando un funcionario que no haya alcanzado la duración máxima acumulada de dos años se separe del servicio y vuelva a ser empleado menos de un año después con un nombramiento temporal, los nombramientos temporales anteriores de menos de dos años serán tenidos en cuenta para el cálculo de la duración máxima acumulada de dos años.."

EQUILIBRIO DE GÉNERO

7. La Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género establece que se mantendrá a los Estados miembros plenamente informados de los progresos alcanzados en su aplicación⁵. Esta política ha servido para acelerar la aplicación Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), establecido en 2012. De los 15 indicadores de desempeño de ONU-SWAP⁶, la OMPI ha pasado de cumplir los requisitos de 1 en 2012 a 7 en 2017. En el gráfico que figura a continuación se reflejan los progresos logrados por la OMPI en el cumplimiento de los indicadores ONU-SWAP.



8. Durante las reuniones de las Asambleas de la OMPI de octubre de 2017, los Estados miembros aprobaron objetivos de paridad entre los sexos para cada nivel profesional como parte de los indicadores de rendimiento de la Organización. El gráfico que figura a continuación refleja esos objetivos y muestra la evolución de la representación de las mujeres en puestos directivos en los últimos tres años. El logro de los objetivos es inminente en los niveles P4 y D1.

| Niveles | Objetivos para diciembre de 2019 | Situación al 30 de junio de 2018 | Situación al 30 de junio de 2017 | Situación al 30 de junio de 2016 |
|---------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| D2 | 20 % | 16,7 % | 18% | 18% |
| D1 | 35 % | 34,6% | 31% | 30% |
| P5 | 40 % | 33,3% | 35% | 36% |
| P4 | 48% | 47,2% | 45% | 47% |

9. La OMPI está poniendo en práctica iniciativas nuevas y creativas para lograr la paridad entre los géneros. Su programa de desarrollo profesional y de carrera, dirigido a las funcionarias de las categorías P3, P4 y P5, lleva 3 años en funcionamiento. La evaluación de la primera fase del programa piloto, realizada a principios de 2016 como parte de las actividades de supervisión independiente de la OMPI, arrojó resultados positivos y concretos. La evaluación de la segunda fase del proyecto piloto dio comienzo en marzo de 2018, y su objeto

⁵ Véase el párrafo 15 de la orden de servicio N.º 47/2014.

⁶ Los 15 indicadores y el desempeño de la OMPI en cada uno de ellos son los siguientes (R indica que la OMPI cumple los requisitos, A indica que se aproxima a los requisitos y M que no cumple los requisitos): Políticas y planes (R), Gestión del desempeño que tenga en cuenta las cuestiones de género (R), Planificación estratégica (R), Seguimiento y presentación de informes (A), Evaluación (R), Auditoría con perspectiva de género (R), Examen de los programas (A), Seguimiento de los recursos (A), Asignación de los recursos (M), Arquitectura de género y paridad (A), Cultura institucional (A), Evaluación de las capacidades (A), Fomento de la capacidad (A), Generación y comunicación de conocimientos (R) y Coherencia (R).

es determinar la idoneidad de los actuales enfoques de promoción de las perspectivas de carrera aplicados por la Organización para reducir las diferencias de género.

10. La OMPI también es un miembro activo de EMERGE, un programa desarrollado conjuntamente por 11 entidades de las Naciones Unidas. El programa, de nueve meses de duración, prepara a las funcionarias de nivel P3 para ocupar puestos de liderazgo. El primer grupo de 33 participantes, cuatro de las cuales eran funcionarias de la OMPI, finalizó el programa en junio de 2018. En el segundo semestre de 2018 se pondrá en marcha una segunda edición.

11. La OMPI, como miembro del sistema común de las Naciones Unidas, suscribe la Estrategia para todo el Sistema sobre la Paridad de Género ("la Estrategia")⁷, que el Secretario General de las Naciones Unidas puso en marcha en septiembre de 2017. Dicha estrategia proporciona un marco y una hoja de ruta para orientar al sistema de las Naciones Unidas en el logro de la paridad entre los géneros en las categorías de personal superiores para 2021, en todas las categorías para 2026 y en unas pocas categorías atípicas para 2028. De las 35 entidades de las Naciones Unidas contabilizadas al 31 de diciembre de 2015, la OMPI ocupaba el 12.º lugar (con un porcentaje del 44,9%, es decir, un 5,1% por debajo del objetivo general del 50%-50%) en lo que respecta a la paridad entre los géneros en los niveles profesionales y las categorías superiores⁸. Al 31 de diciembre de 2016, la OMPI había escalado puestos en la clasificación hasta situarse en el 10.º lugar (con un 46,1%)⁹. Cabe señalar que la OMPI ya cumple las normas mínimas (en materia de ética, seguridad y prevención del acoso) establecidas en la Estrategia. A raíz de esta iniciativa a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, se está preparando un plan de acción institucional que favorezca la paridad entre los géneros en la OMPI.

INFORME DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

12. En el artículo 17 del Estatuto de la CAPI se establece que "la Comisión presentará un informe anual a la Asamblea General [de las Naciones Unidas], incluso información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. El informe se transmitirá a los órganos rectores de las demás organizaciones, por medio de sus jefes ejecutivos [...]". En consecuencia, el director general señala a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI el informe de la CAPI para el año 2017 (documento de las Naciones Unidas A/72/30)¹⁰.

INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS (CMPPNU)

13. En el apartado a) del artículo 14 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ("la Caja") se dispone que esta presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas y a las organizaciones afiliadas al menos una vez al año un informe, que incluya los estados financieros, sobre las operaciones de la Caja, e informará a cada una de las organizaciones afiliadas de las medidas que adopte la Asamblea General al respecto de este. El informe de 2017 de la CCPPNU se presentó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo segundo período de sesiones (documento de las

⁷ El documento "System-wide Strategy on Gender Parity" puede consultarse en: https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf.

⁸ *Ibíd.*, página 5.

⁹ Según datos recientes proporcionados por ONU Mujeres.

¹⁰ El documento A/72/30 puede consultarse en: <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>

Naciones Unidas A/72/383). La Oficina Internacional señala este informe a la atención de los Estados miembros¹¹.

IV. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA

14. Durante cinco años consecutivos, desde 2013, la representación por región geográfica ha mejorado, y más de la mitad del personal de las categorías profesional y superior ya no procede únicamente de Europa Occidental. Al 30 de junio de 2018, la proporción de personal de esta región se había reducido al 44,6% (Cuadros 6 y 6a), en comparación con el 51,4% en 2012. Se ha experimentado un aumento concomitante en la proporción de nacionales de Asia y el Pacífico, Europa Oriental y Central y Asia Central, y América Latina y el Caribe, lo que se traduce en una mayor diversidad de los RR.HH. de la OMPI.

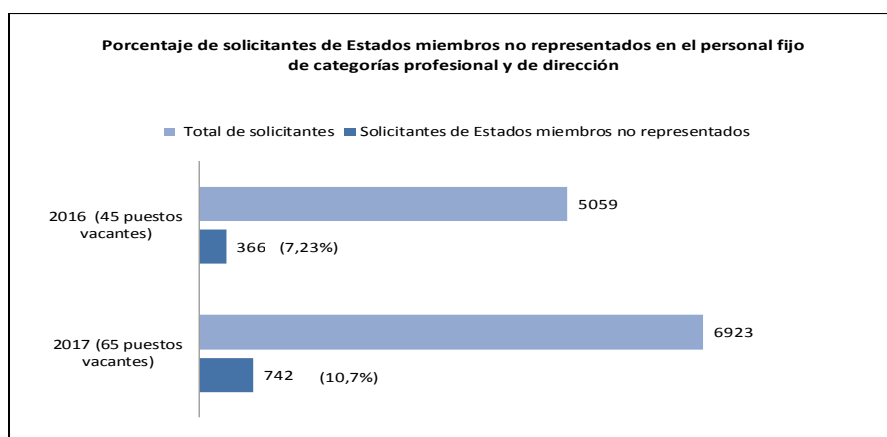
15. Como se menciona en el párrafo 3, 118 nacionalidades están representadas en el personal de la OMPI (Cuadro 7), y cuatro de ellas son nuevos Estados miembros: Bhután, Lituania, Viet Nam y Zambia.

CONTRATACIÓN Y PROYECCIÓN DE LA OMPI PARA LOGRAR UNA MAYOR DIVERSIDAD

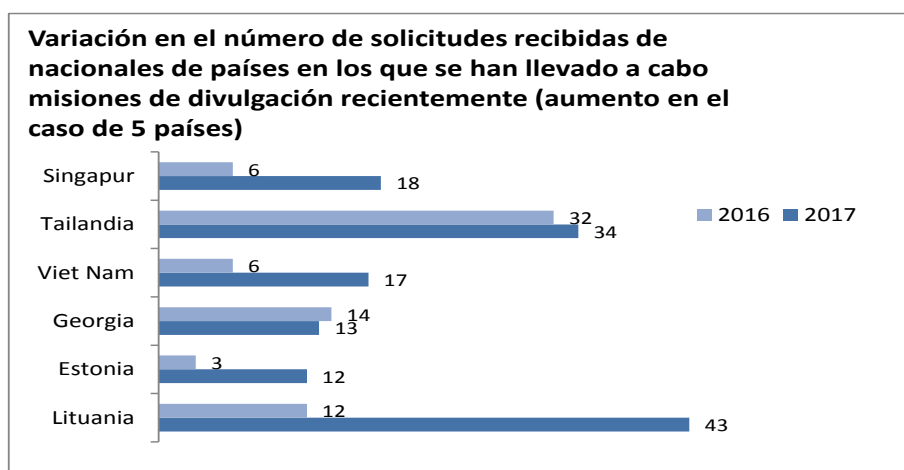
16. Uno de los principales objetivos de la OMPI en materia de RR.HH. y adquisición de talentos es la diversidad, no solo para lograr una representación geográfica equitativa y la paridad entre los géneros, sino también para generar innovación en un mercado altamente competitivo. Así pues, la diversidad y las estrategias de contratación de la Organización están estrechamente armonizadas para atraer a un grupo heterogéneo de candidatos. Las medidas concretas destinadas a promover e incorporar la diversidad en los procesos de selección de la OMPI se dirigen a las juntas de nombramiento, y entre ellas figuran las siguientes: sensibilizar a los miembros de las juntas de nombramiento sobre las cuestiones relativas a la diversidad mediante la realización de actividades de formación, publicar directrices y fomentar la participación activa de los representantes de RR.HH. en las juntas; exigir a los miembros de las juntas de nombramiento que presten especial atención al género de los candidatos y a las candidaturas de nacionales de Estados miembros no representados y de regiones insuficientemente representadas; y maximizar la diversidad en la composición de las juntas de nombramiento.

17. En su reunión anual de octubre de 2016, el Comité de Coordinación de la OMPI convino en ampliar las actividades de divulgación de la Secretaría para abarcar, con carácter prioritario, los Estados miembros no representados en el personal de la OMPI. Además, el Comité de Coordinación de la OMPI estableció que se daría preferencia a los Estados miembros que hubieran designado a una persona de enlace para colaborar estrechamente con la Secretaría. Desde entonces, 18 de los 71 Estados miembros que no estaban representados en 2016 han designado coordinadores. En el gráfico que figura a continuación se observa que en 2017 el número total de solicitantes de Estados miembros no representados se ha duplicado con creces en comparación con 2016, mientras que el porcentaje de candidatos de esos países respecto al total de solicitantes ha aumentado del 7,23% al 10,71%.

¹¹ El documento A/72/383 puede consultarse en:
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/72/383&referer=/english/&Lang=S

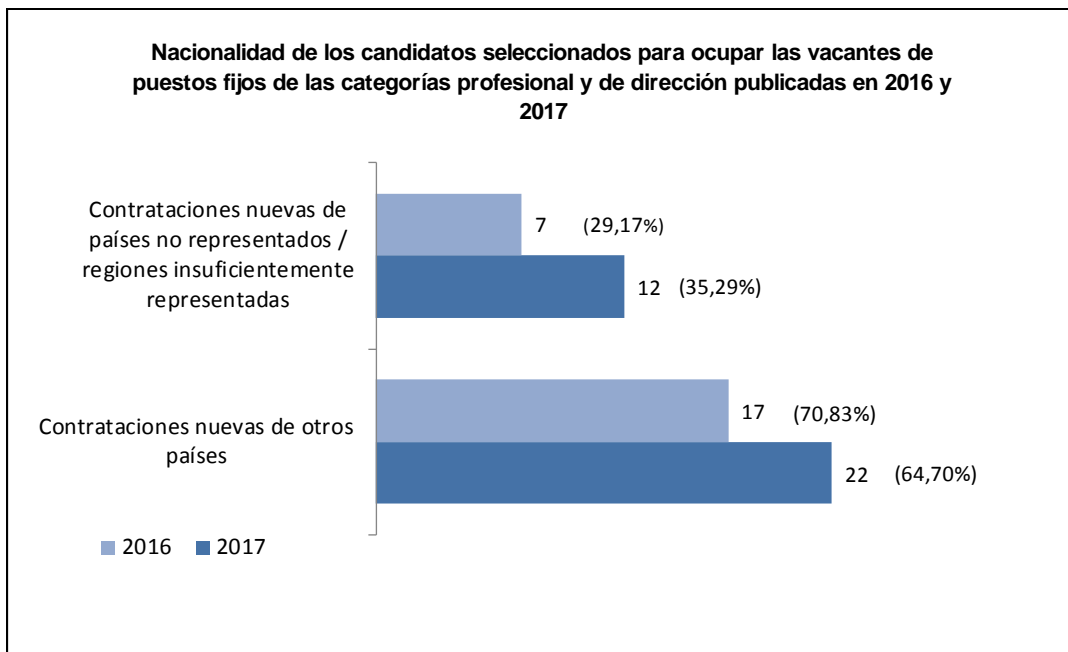


18. El valor de seguir colaborando con los Estados miembros no representados se pone de manifiesto en el aumento (pronunciado en algunos casos) de las solicitudes presentadas por nacionales de esos países tras las misiones de divulgación en materia de contratación realizadas por la Secretaría (véase el gráfico que figura a continuación). Cabe señalar que de los seis Estados miembros que figuran en el gráfico, cuatro están ahora representados en las categorías profesional y de dirección del personal de la OMPI¹².



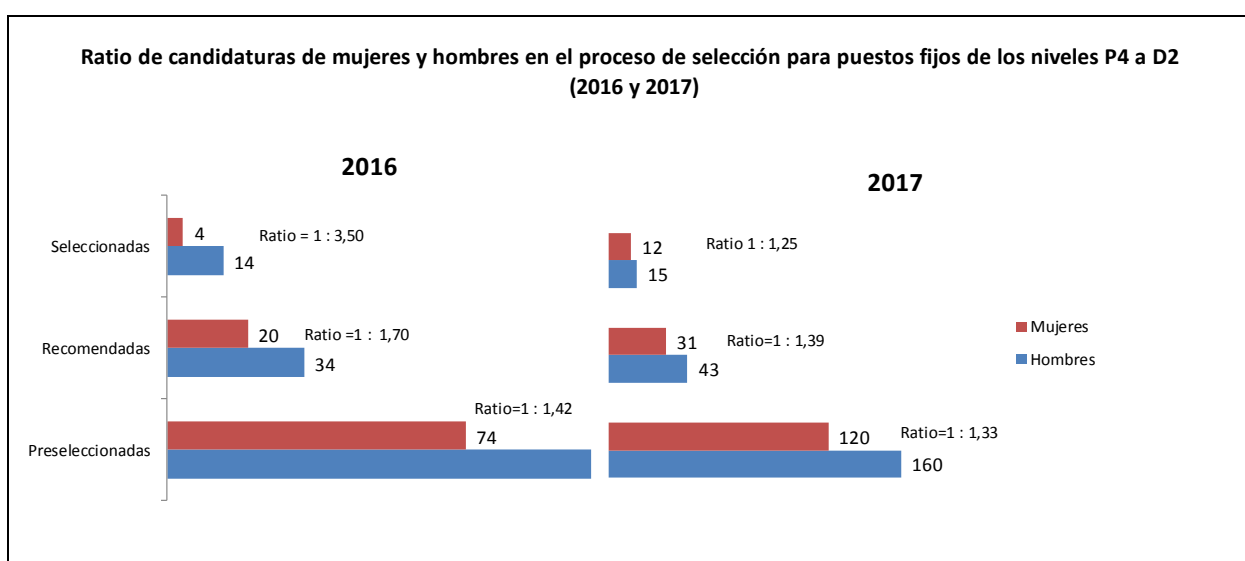
19. La OMPI emplea activamente las redes sociales y cultiva cuidadosamente su marca como empleador para posicionarse de manera distintiva en un mercado laboral competitivo. En línea con la mejora de la imagen de la OMPI como empleador de preferencia, también se intenta que el proceso de contratación resulte más atractivo para los candidatos que soliciten puestos de trabajo en la Organización. Una experiencia positiva como candidato, especialmente en un mercado altamente competitivo, solo puede alentar un mayor número de solicitudes de candidatos de todo el mundo. Los resultados favorables de estas iniciativas de promoción se ponen de manifiesto en el aumento del número total de candidatos y de la proporción de nuevos contratados procedentes de Estados miembros no representados y de regiones insuficientemente representadas (véase el gráfico que figura a continuación).

¹² Georgia, Lituania, Singapur y Viet Nam.



20. Los continuos esfuerzos por mejorar y reajustar la estructura de clasificación de puestos de la OMPI para atender mejor las necesidades de la Organización han dado lugar a la conversión de cinco puestos de la categoría de servicios generales en puestos profesionales de nivel inicial; una tercera parte de las 32 vacantes temporales anunciadas en 2017 correspondieron también a las categorías P1 y P2. El aumento del número de puestos profesionales de nivel inicial ofertados también amplía las posibilidades de la OMPI de atraer a un grupo más diverso de candidatos.

21. Estos progresos en materia de diversidad geográfica del personal de la OMPI generan asimismo una mejora en el equilibrio de género de los solicitantes. Si bien el aumento del número de candidatas es solo uno de los objetivos de contratación de la Organización, el mayor desafío consiste en garantizar que, más allá de las cifras, se presenten candidatas con perfiles adecuados y estas sean seleccionadas para ocupar puestos vacantes en la OMPI. Los datos que figuran a continuación relativos a todo el proceso de selección indican que la OMPI está avanzando en este frente, pues la proporción de candidatas aspirantes a puestos de nivel P4 y superiores que fueron preseleccionadas, recomendadas y finalmente seleccionadas aumentó en 2017 respecto a 2016.



22. En lo que respecta a la contratación, las oficinas de RR.HH. en general recurren cada vez más a la inteligencia artificial, una herramienta prometedora que la Secretaría está estudiando actualmente. Habiéndose abordado ya las cuestiones jurídicas, la OMPI está probando actualmente un programa informático para verificar sus capacidades de selección en un entorno experimental, y presta especial atención a los posibles riesgos de esta tecnología.

ACTUALIZACIÓN DE LOS VALORES FUNDAMENTALES Y LAS COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS DE LA OMPI

23. Con el fin de promover los valores y competencias fundamentales con los que se identifican los funcionarios de todos los niveles, o que los inspiran en su trabajo cotidiano y los orientan en el cumplimiento de la misión de la Organización, en 2017 se llevó a cabo un exhaustivo examen interno de los valores fundamentales de la OMPI y de su marco de competencias. Muchos colegas de toda la Organización, con diferentes responsabilidades y bagajes culturales, participaron en el examen. Las actualizaciones resultantes son fruto de sus experiencias, ideas y visión colectiva. Como resultado de este proceso participativo, los anteriores valores fundamentales de la Organización de "prestación óptima de servicios" y "responsabilidad por los resultados" se combinaron y reformularon en uno único consistente en "ofrecer excelencia". El anterior valor fundamental de "responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno" se ha rebautizado como "actuar con responsabilidad", mientras que se ha mantenido el valor fundamental de "mancomunar esfuerzos". Se ha introducido un nuevo valor fundamental –"modelar el futuro"– para hacer hincapié en las competencias relacionadas con la innovación y el cambio.

24. El nuevo modelo proporciona los principios generales que han de guiar los procesos de gestión del personal de la OMPI y se utiliza en las descripciones de puestos y los anuncios de vacantes, en el Sistema de Gestión de la Actuación Profesional y el Perfeccionamiento del Personal (PMSDS) y en el Programa de Recompensas y Reconocimiento revisado.

RENDIMIENTO DEL PERSONAL

25. El personal de la OMPI mantiene un alto rendimiento. Como muestran los datos del PMSDS correspondientes a 2017 (Cuadro 18), una gran mayoría de los empleados (75,4%) fueron valorados por sus supervisores como eficaces, mientras que una quinta parte (20,8%) recibió una calificación de sobresaliente. Muy pocos funcionarios obtuvieron resultados inferiores a los esperados (tan solo el 0,1%)¹³. Los datos del PMSDS concuerdan con los resultados de una reciente encuesta realizada entre el personal sobre el bienestar¹⁴, en la que una abrumadora mayoría de los funcionarios (84%) manifestaron estar satisfechos con su trabajo.

PREMIANDO LA EXCELENCIA

26. El Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI llegó a su tercer año de existencia en 2017, y cuenta con cuatro categorías de recompensas individuales y colectivas, equivalentes a los valores esenciales de la Organización. El Programa, que se alinea estrechamente con los principios y directrices de la CAPI, pone de manifiesto la voluntad de la OMPI de reconocer las contribuciones extraordinarias de los miembros del personal y de los equipos a la consecución de los objetivos de la Organización. En 2018, aumentó el número de funcionarios seleccionados como candidatos para recibir un premio individual o por equipos y los montos otorgados en dos categorías de recompensas; además, se introdujo un nuevo tipo

¹³ El 3,6% restante corresponde al personal que, por ausencias, no recibió una evaluación en 2017 y al personal cuyas evaluaciones todavía no se han completado.

¹⁴ Para mayor información sobre la encuesta puede consultarse el párrafo 34 de este informe.

de prima por "rendimiento de la Organización" para reconocer la contribución de cada funcionario al excelente desempeño de la OMPI.

DESARROLLO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

27. A principios de 2018 se comenzó a utilizar una nueva herramienta de TI con múltiples aplicaciones para el desarrollo y la formación del personal como parte del Proyecto de Gestión del Talento del Sistema de Planificación de los Recursos Institucionales. El Sistema de Gestión de la Enseñanza Institucional proporciona una plataforma que permite inscribirse y acceder a contenidos –ya sea para cursos presenciales o actividades de aprendizaje que los alumnos realizan a su propio ritmo– como materiales de lectura, vídeos y programas de aprendizaje en línea. También permite a los equipos administrar directamente las actividades de formación en sus respectivas áreas.

28. Además de los programas regulares de capacitación en idiomas, comunicación, gestión y sistemas de registro, en 2017-2018 se ofertaron cursos nuevos, lo que contribuyó a que el abanico de oportunidades de aprendizaje se mantuviese actualizado y resultase interesante. Se diseñaron varios programas de formación en cooperación con los diversos sectores de la OMPI para abordar directamente las necesidades identificadas, por ejemplo los cursos: *Writing for the Web*, *Finance for Managers* y *Supplier Selection & Performance Evaluation*.

29. El promedio de días de formación por funcionario se redujo ligeramente de 5,2 días en 2016 a 4,8 días en 2017 (Cuadro 17), y obedece principalmente a dos factores. Uno de ellos es el cambio en la política de enseñanza de idiomas para adaptarla a las necesidades de la Organización, lo que ha dado lugar a una reducción del número de cursos de idiomas que la OMPI patrocina. El otro es el descenso del número de cursos de formación sobre los sistemas de registro de la OMPI, a medida que los usuarios se han vuelto más competentes.

30. A principios de 2018 se puso en marcha de manera experimental un programa de mentores estructurado de seis meses de duración cuyo objetivo era favorecer el aprendizaje y el desarrollo profesional del personal mediante la utilización de mentores seleccionados internamente para optimizar el aprovechamiento del talento y los recursos de la Organización. El objetivo general del programa es aumentar los niveles de satisfacción y productividad del personal, y reforzar las competencias en gestión del conocimiento.

31. Se siguen ofreciendo talleres de desarrollo personal y profesional en colaboración con el Grupo Interinstitucional de Asesoramiento sobre Perspectivas Profesionales, integrado por la OMPI y otras cuatro entidades¹⁵, con el objetivo de aumentar la dedicación y el rendimiento del personal. La OMPI también continúa subvencionando financieramente a los funcionarios y concediéndoles tiempo libre para realizar formación continua y matricularse en estudios universitarios de gestión o de áreas técnicas relacionadas con su trabajo.

32. Por último, como parte del Proyecto de Gestión del Talento del Sistema de Planificación de los Recursos Institucionales, en 2017 se puso en marcha de manera experimental un inventario de competencias que incluía la creación y el análisis de perfiles de competencias individuales y por puestos de trabajo. Los perfiles abarcaban las competencias relacionadas con el puesto de trabajo, las técnicas, las lingüísticas y las relativas a aplicaciones de las TI. Con el tiempo, la Organización se propone establecer una base de datos de las competencias de su personal y de los perfiles de trabajo existentes, lo que contribuiría a la planificación en el ámbito de los RR.HH. y al desarrollo estratégico del personal.

¹⁵ La Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Organización Mundial de la Salud.

PROMOVER EL RESPETO Y LA ARMONÍA EN UN LUGAR DE TRABAJO SIN ACOSO

33. La OMPI se esfuerza en promover el respeto y la armonía en el lugar de trabajo. A principios de 2018, el Mediador creó una red de “personal de apoyo para la prevención de conflictos” cuya función será orientar a los colegas que se enfrenten a situaciones delicadas en el trabajo. Unos 15 funcionarios se han ofrecido como voluntarios para trabajar como personal de apoyo y ya han recibido formación. Otras herramientas de comunicación y sensibilización para promover el respeto y la armonía en el lugar de trabajo y la prevención de conductas inoportunas e inapropiadas incluyen la vigente formación sobre gestión de conflictos, la guía de la OMPI para un entorno de trabajo respetuoso y armonioso (cuya tercera edición vio la luz en mayo de 2018), un programa de iniciación para los recién incorporados y talleres sobre diversidad, inclusión y prejuicios inconscientes. El módulo de aprendizaje de las Naciones Unidas titulado *Working Harmoniously Together* se adaptará al contexto de la OMPI y se pondrá a disposición del personal. Además, como parte de los esfuerzos de todo el sistema de las Naciones Unidas para hacer frente al acoso sexual, la OMPI está preparando medidas para sensibilizar al personal y revisará los sistemas y políticas vigentes a fin de garantizar su máxima eficacia y su adaptación a las normas de las Naciones Unidas.

BIENESTAR DEL PERSONAL

34. Los resultados de la encuesta sobre la salud y el rendimiento del personal de la OMPI, que se llevó a cabo en 2017 en colaboración con la Webster University, se presentaron al personal en una sesión informativa celebrada en junio de 2018. El 25% del personal participó en la encuesta, cuyos resultados pusieron de relieve varios ámbitos que suscitan preocupación y que han dado lugar a que la Organización esté elaborando medidas para hacerles frente. Se está preparando una estrategia general de bienestar del personal. Asimismo, la OMPI apoya la publicación de una estrategia de las Naciones Unidas relativa a la salud mental, en la que se aborden cuestiones relacionadas con el bienestar y la salud mental del personal. Además, la Organización demuestra su apoyo activo a la elaboración de políticas y actividades que promuevan el bienestar del personal mediante su participación en varios foros interinstitucionales como el Grupo Temático de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y los grupos de trabajo sobre la obligación de proteger, la telesalud y la enfermería médica. La OMPI está adoptando las medidas necesarias para ocuparse de las prioridades determinadas por esos grupos.

35. En septiembre de 2017 finalizó la renovación de las oficinas e instalaciones de la Unidad Médica y de Bienestar Social, que garantiza el cumplimiento de las normas de higiene médica y salud en el trabajo. Las nuevas instalaciones a disposición del personal incluyen una habitación reservada a las madres lactantes, una sala de meditación para acoger a personal de todas las confesiones y un cuarto para atender urgencias médicas. Como parte del deber de asistencia de la OMPI se llevan a cabo evaluaciones continuas de los lugares de trabajo para prevenir y evitar los riesgos para la seguridad y la salud; la última evaluación tuvo lugar en abril de 2018.¹⁶ En las oficinas y otros lugares de trabajo se evalúan distintos riesgos, como los de naturaleza química, los resbalones y caídas, el ruido y los peligros ergonómicos. Se identifican los riesgos para la salud y la seguridad y se toman medidas para eliminar o mitigar esos riesgos. También se abordan cuestiones psicosociales relacionadas con el estrés laboral, el acoso y el abuso de alcohol.

¹⁶ Al evaluar los lugares de trabajo, la Unidad Médica y de Bienestar Social de la OMPI sigue las normas establecidas por la *National Examination Board in Occupational Safety and Health*, un órgano de certificación independiente con sede en el Reino Unido que imparte formación en prácticas y gestión de la salud, la seguridad y el medio ambiente.

JUSTICIA INTERNA: SOLUCIÓN FORMAL DE CONFLICTOS Y CUESTIONES DISCIPLINARIAS

36. En los cuadros 20 y 21 figura el número de casos incoados por el personal por conducto del sistema interno de justicia entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018, así como el objeto de esos casos. Cabe señalar que entre abril y junio de 2018, los funcionarios de las categorías profesional y superior que prestaban servicios en Ginebra presentaron 318 solicitudes de revisión contra los recortes salariales resultantes de la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino.

37. En el mismo período, la Administración inició procedimientos disciplinarios en relación con dos miembros del personal (frente a los procedimientos incoados en relación con cinco miembros del personal en el período que abarca el informe anterior) y se procedió a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias a cuatro miembros del personal: aplazamiento del anticipo del siguiente escalón de sueldo por un período de tiempo determinado en uno de los casos, descenso de categoría durante un período de tiempo determinado en otro caso y destitución en los dos casos restantes.

COSTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE JUSTICIA INTERNA

38. Los costos de los fallos emitidos por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) en relación con demandas presentadas contra la OMPI durante el período examinado ascendieron aproximadamente a 9.100 francos suizos. Además, el director general decidió asignar un total de 7.500 francos suizos tras las apelaciones presentadas ante la Junta de Apelación de la OMPI.

39. El total de los costos administrativos fijos correspondientes a los casos examinados por el TAOIT y la Junta de Apelación durante el período que abarca el presente informe ascendió aproximadamente a 229.100 francos suizos, desglosados en 117.600 francos suizos correspondientes al TAOIT y 111.500 francos suizos correspondientes a la Junta de Apelación (sin contar el costo del funcionario P3 que hace las veces de Secretario de la Junta de Apelación). Eso equivale a un costo fijo de 16.700 francos suizos por cada fallo emitido por el TAOIT y 8.600 francos suizos por cada resolución adoptada por la Junta de Apelación. Los costos fijos de los casos examinados por la Junta de Apelación incluyen las sumas fijas pagaderas al presidente y al presidente adjunto de la Junta de Apelación, los gastos de viaje del presidente adjunto y el costo de los servicios de un trabajador de agencia contratado para brindar apoyo administrativo a la Junta de Apelación.

DESARROLLO DE POLÍTICAS

40. En su reunión anual, celebrada en octubre de 2017, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal y se le notificaron las modificaciones del Reglamento del Personal, que entraron en vigor el 1 de enero de 2018.¹⁷ Se han introducido nuevas modificaciones al Reglamento del Personal, que se notificarán al Comité de Coordinación de la OMPI en la reunión anual que se celebrará en septiembre de 2018.¹⁸

41. Como parte de la mejora continua del marco de política de RR.HH., durante el período examinado se publicaron más de 20 órdenes de servicio y otros documentos administrativos acompañados, cuando fue necesario, de comunicaciones dirigidas a todo el personal para asegurarse de la plena comprensión del desarrollo de las políticas. Se abordaron temas como las prestaciones y los derechos (por ejemplo, el subsidio de educación), la carrera profesional

¹⁷ Véanse los documentos WO/CC/74/4, WO/CC/74/4 Add., WO/CC/74/7 y WO/CC/74/7 Corrección disponible en: http://www.wipo.int/meetings/en/details.jsp?meeting_id=43525.

¹⁸ Véase el documento WO/CC/75/2.

(por ejemplo, la evaluación del rendimiento profesional, la edad de jubilación y un programa piloto relativo al intercambio de empleos) y la resolución de conflictos. En particular, se publicó una nueva política general orientada a los funcionarios jubilados sobre el sistema de seguro médico después de la separación del servicio. Asimismo, en una política revisada relativa a la maternidad, la paternidad y la licencia por adopción, además de ampliarse los beneficios otorgados a los funcionarios con nombramiento temporal, se introdujo mayor flexibilidad en el acceso a los prestaciones por licencia parental con el fin de ayudar al personal a conciliar las obligaciones laborales y familiares.

42. Se adaptaron varios procesos y políticas para consolidar una gama más amplia de servicios de RR.HH. en el sistema de TI del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH). Por ejemplo, desde 2018, las declaraciones de familiares a cargo se presentan en Internet, y las evaluaciones del rendimiento se cumplimentan a través de un sistema integrado. Esos avances continuarán simplificando los procesos a los empleados y los directivos, agilizarán la gestión administrativa al DGRRHH y facilitarán el suministro de datos relativos a los servicios de RR.HH.

NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN DEL TIEMPO

43. La Organización apuesta decididamente por crear un entorno propicio para la gestión eficaz del horario laboral. Una de las medidas a este respecto son los nuevos arreglos de trabajo flexible, que buscan acomodar en mayor medida las necesidades laborales a las del personal. Una gestión eficaz del tiempo redundará en un aumento de la productividad y la eficiencia, así como en un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. En 2017 y 2018 prosiguieron las amplias consultas y los preparativos para la aplicación de la nueva política sobre la gestión del tiempo de trabajo y los arreglos de trabajo flexible, paralelamente al desarrollo de un sistema automatizado e integrado de gestión de ausencias y permisos. A la vista de los plazos de desarrollo del nuevo sistema automatizado, la fecha inicialmente prevista para la puesta en marcha de esta política, 2018, se ha reprogramado para principios de 2019.

RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL Y LA ADMINISTRACIÓN

44. El Consejo del Personal de la OMPI, constituido en marzo de 2017 tras la elección de sus miembros por todo el personal de la Organización, celebró una segunda elección en marzo de 2018, tras completarse la duración del mandato de sus miembros, fijada en un año. Se escogió un nuevo equipo de integrantes por un período de tres años. El Consejo traslada los intereses del personal al Director General y a sus representantes, de conformidad con la cláusula 8.1 del Estatuto del Personal.

45. Además de la Asociación del Personal de la OMPI, algunos empleados – en ejercicio de su derecho de asociación– han creado nuevas asociaciones o agrupaciones del personal: la Unión Sindical del Personal de la OMPI, el Comité Deportivo del Personal de la OMPI y el Club de Ping-pong de la OMPI.

46. Se celebran consultas periódicas entre el personal directivo y los representantes del personal sobre cuestiones relacionadas con el bienestar y la gestión de los empleados. Las políticas relativas a los RR.HH. se remiten sistemáticamente al Consejo del Personal para que este las examine antes de su validación.

[Fin del documento]