

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima tercera sesión (55.^a ordinaria)
Ginebra, 9 a 17 de julio de 2024

INFORME

aprobado por el Comité de Coordinación

1. El Comité de Coordinación de la OMPI abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento [A/65/1](#)): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.ii), 9, 18, 19, 20, 21 y 22.
2. Los informes sobre dichos puntos, salvo los puntos 7, 19 y 20, figuran en el informe general (documento [A/65/11](#)).
3. El informe sobre los puntos 7, 19 y 20 figura en el presente documento.
4. Presidió la sesión la Sra. Vivienne Katjuongua (Namibia), presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI. El Sr. Karan Theta (India) fue elegido vicepresidente del Comité de Coordinación de la OMPI.

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

PROYECTOS DE ORDEN DEL DÍA PARA LOS PERÍODOS ORDINARIOS DE SESIONES DE 2025

5. Los debates se basaron en el documento [A/65/4](#).

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

PUNTO 19 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

i) Informe sobre recursos humanos

7. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/83/INF/1 Rev.](#)

8. La presidenta presentó el punto 19 del orden del día y mencionó que hay dos apartados objeto de examen, los cuales se abordarán por separado. La presidenta invitó a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) a presentar el primer documento objeto de examen: el Informe anual sobre recursos humanos, documento WO/CC/83/INF/1 Rev.

9. La Secretaría indicó que le complace presentar el Informe anual sobre recursos humanos que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. El informe hace referencia a las cuestiones de recursos humanos sobre las que es necesario informar al Comité de Coordinación de la OMPI, además de incluir un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos de interés para los Estados miembros. Actualmente, la OMPI se encuentra inmersa en una importante transformación para adaptarse al panorama en constante evolución de la propiedad intelectual (PI) y atender mejor a sus Estados miembros y a la comunidad mundial. La Estrategia de RR.HH. 2022-2026 de la Organización es fundamental para esa tarea, con la que la Secretaría se esfuerza por garantizar que el conjunto de empleados esté en condiciones de atender a las partes interesadas, impulsar la innovación y apoyar los objetivos institucionales. La mitad de período de la aplicación del Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) y la Estrategia de RR.HH. muestran un cambio de perspectiva, reconociendo que la gestión del personal es una responsabilidad compartida, con el respaldo del DGRRHH, y que el cambio es clave para facilitar la trayectoria de la OMPI hacia sus objetivos. Dado que los RR.HH. se están transformando en una función más estratégica, se están convirtiendo en un elemento fundamental de la creación de programas y procesos para retener el talento y apoyar los objetivos institucionales. Además, la mejora de las capacidades del Departamento en esferas como el análisis de datos, la planificación estratégica de los recursos de personal y la gestión del cambio son esenciales para impulsar la innovación y adaptarse al cambio organizativo. La Secretaría dijo que desea compartir los seis aspectos críticos siguientes del proceso de transformación del DGRRHH. i) La cultura: la cultura desempeña un papel fundamental en la transformación de la OMPI, ya que actúa como el ADN de la Organización, determinado por el liderazgo, las prácticas y los cambios de mentalidad. Un enfoque holístico hacia el cambio cultural, que incluye programas de formación de liderazgo, encuestas sobre la implicación de los empleados y un enfoque redefinido para la gestión de la actuación profesional, está configurando de manera gradual el cambio cultural deseado. ii) La agilidad y el cambio institucionales en un entorno dinámico: la agilidad, impulsada por el trabajo en equipo horizontal y las estructuras adaptables, la mejora de la actuación profesional y el aumento de la

implicación de los empleados. El cambio de la Organización hacia un modelo operativo que empodere a los equipos horizontales para la toma de decisiones, la comunicación y la transferencia de conocimientos es fundamental para la transformación cultural. La OMPI vela por que la Organización siga sirviendo a los fines previstos, lo que implica la evolución de sus procesos, estrategias y estructuras. También es necesario mejorar y actualizar las competencias del personal existente, así como adquirir nuevos talentos y aprovechar la tecnología. Las inversiones en inteligencia artificial (IA) y proyectos tecnológicos están modernizando los servicios y procesos, racionalizando las operaciones y aumentando la eficiencia. Para hacer frente al panorama dinámico, es necesario redefinir la planificación de los recursos de personal, aumentar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades de crecimiento. También es primordial velar por que se disponga de las competencias adecuadas en el lugar y el momento adecuados. La importancia que concede la OMPI a la movilidad, la diversidad, la revitalización de las competencias y el fortalecimiento de capacidades subraya su compromiso con la adaptabilidad y la innovación. iii) La gestión de la actuación profesional: en la OMPI, la gestión de la actuación profesional está evolucionando hacia un enfoque basado en el diálogo, dando prioridad a la formulación de comentarios y al crecimiento. La nueva política, que se espera que siga evolucionando, no solo ha reorientado el enfoque de la Organización respecto de la gestión de la actuación profesional, sino que lo ha agilizado. iv) La mejora y actualización de las competencias: los esfuerzos por mejorar y actualizar las competencias del personal, junto con iniciativas como la política revisada y mejorada sobre la igualdad de género y la aplicación de la primera Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de la OMPI, fomentan la inclusión y la retención del talento. La OMPI ha trabajado en sentar las bases para adoptar un enfoque de formación más estratégico (incluidas las matrices de aprendizaje y desarrollo), elaborado por la Academia de la OMPI y el DGRRHH, en estrecha colaboración con las áreas de operaciones. Esto allanó el camino para el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias en apoyo del crecimiento individual y de la misión general de la OMPI. v) La diversidad: las investigaciones demuestran que las organizaciones diversas e inclusivas obtienen mejores resultados, son más innovadoras y dinámicas y conducen a una mejor retención de talentos. La OMPI reconoce la importancia de la diversidad y mantiene su firme compromiso de mejorar la diversidad en su conjunto de empleados. En julio de 2023, en el marco de la presentación del Plan de Acción de Diversidad Geográfica del Comité de Coordinación de la OMPI, se destacó el compromiso de la OMPI de colaborar con los Estados miembros para aumentar la representación geográfica en el conjunto del personal. Sin embargo, se debe tener presente que la OMPI es un organismo relativamente pequeño y, por lo tanto, el porcentaje anual de cambio es relativamente moderado. En 2026, un aumento de las jubilaciones puede ayudar a acelerar ese proceso si los Estados miembros colaboran con la Secretaría en la creación de reservas de talento. En ese sentido, la Secretaría puso en marcha un proyecto piloto sobre las Carreras profesionales en la PI con tres Estados miembros. vi) La salud y el bienestar: como parte de la promoción de una experiencia enriquecedora para los empleados, la OMPI prioriza la armonización de la gestión del talento, las iniciativas de implicación y el respeto del lugar de trabajo. La Organización, haciendo hincapié en la salud mental y el bienestar, está poniendo en práctica de manera activa iniciativas encaminadas a velar por un entorno propicio e inclusivo para todos los empleados. La participación de la OMPI en la elaboración y aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas refleja ese compromiso. La Secretaría declaró que, al impulsar esas iniciativas, el DGRRHH está llevando a cabo su proceso de transformación, prestando atención a la simplicidad, la eficiencia y los servicios centrados en el usuario. Al aprovechar los servicios basados en datos y tecnologías, el DGRRHH está simplificando y optimizando las políticas y los procedimientos para responder a la evolución de las necesidades. Para concluir, la Secretaría indicó que la OMPI sigue decidida a impulsar el crecimiento institucional mediante un enfoque centrado en las personas que fomente la colaboración, la innovación y la excelencia. En su conjunto, la Organización está configurando un futuro que hace suyos la agilidad, la diversidad, la inclusión y el aprendizaje continuo.

10. La delegación de la República de Moldova, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico (CEBS), dio las gracias a la Secretaría por la preparación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos, así como por los esfuerzos destinados a lograr la diversidad geográfica y de género, mejorando el rendimiento de la OMPI mediante la aplicación de un enfoque basado en las competencias y la cultura de trabajo de la Organización. El Grupo también acoge con satisfacción la práctica de celebrar reuniones multilaterales para que los Estados miembros comprendan las necesidades y preocupaciones de todas las partes, y confía en que la práctica continúe en el futuro. Si bien los miembros del Grupo siguen enfrentándose al desafío de la infrarrepresentación en el conjunto de empleados de la OMPI, observa la necesidad de intensificar los esfuerzos destinados a abordar esas cuestiones tan importantes que pueden ayudar a lograr avances concretos y tangibles en lo que respecta a la representación geográfica equitativa. En su opinión, sin dejar de lado el enfoque basado en los méritos en el proceso de contratación, la diversidad geográfica en el empleo es un requisito indispensable para el rendimiento de la OMPI y la capacidad de elaborar políticas bien adaptadas y ofrecer resultados de alta calidad a las partes interesadas en la PI. A ese respecto, el Grupo manifiesta su compromiso de entablar un diálogo constructivo con otros Estados miembros y la Secretaría sobre cómo convertir el Plan de Acción de Diversidad Geográfica en una herramienta eficaz para garantizar la diversidad geográfica en las políticas de contratación de la OMPI. Al Grupo también le preocupa el bajo porcentaje de candidatos de sus miembros seleccionados en la etapa final del proceso de contratación entre otras regiones geográficas e insta a la Secretaría a que le preste ayuda para analizar y determinar las principales razones de esa dificultad, así como para desarrollar métodos encaminados a afrontarla de manera eficaz en el futuro. Sus miembros expresaron su interés en colaborar con el DGRRHH en el desarrollo de estrategias específicas por regiones y países encaminadas a aumentar el interés en el empleo en la OMPI entre los expertos y especialistas, así como en mejorar el potencial de las reservas de talento en su región. El Grupo aguarda con interés la continuación de los debates sobre esta cuestión y espera que se adopten nuevas medidas para garantizar un cambio positivo con relación a este importante tema.

11. La delegación del Reino de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos. El Grupo B recuerda su declaración sobre el informe presentado en la 37.^a sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y da las gracias a la Secretaría por las respuestas facilitadas. El Grupo B afirma que supervisará, en particular, la posición de la OMPI como empleador responsable. El Grupo B toma nota con preocupación de la constante infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de categoría P5 y superiores, según se indica en el folleto sobre el personal de la OMPI en conjunto, y pide que, en el futuro, figuren las tendencias de la representación de género por categorías en el texto del informe anual. El Grupo B también expresa su preocupación con relación a la elevada proporción de contrataciones externas y personal temporal en términos de falta de conocimientos institucionales y familiaridad con los mandatos principales de la OMPI, de carácter altamente especializado, y también en lo que respecta a los desafíos que plantea el fortalecimiento del sentido de comunidad y pertenencia y los objetivos compartidos. Además, según el examen de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre el uso de personal no funcionario, los contratos a corto plazo y la inseguridad laboral pueden tener un efecto negativo en el rendimiento de la Organización. Así, de conformidad con la recomendación oficiosa que figura en el examen, el Grupo B pide a la Secretaría que adopte una guía del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre la utilización de modalidades contractuales. Por último, el Grupo B afirma que, si bien es importante que la Organización garantice una mayor representación geográfica y de género, considera que el mérito continúa siendo el criterio primordial en las prácticas de contratación y los procesos de nombramiento de carácter transparente de la OMPI.

12. La delegación de la República Islámica del Irán, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, expresó su agradecimiento a la Secretaría por la preparación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos, que incluye diferentes informaciones y los avances logrados en la consecución de los objetivos de personal, así como un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos de la Organización. El Grupo de Asia y el Pacífico atribuye gran importancia a la distribución geográfica equitativa, la administración de los recursos humanos y el conjunto de empleados de la OMPI, ya que constituyen la columna vertebral de la Organización y están relacionados con la resiliencia a la hora de hacer frente a los nuevos acontecimientos con prontitud y de manera adecuada. Toma nota de los esfuerzos positivos realizados por el director general y el DGRRHH para mejorar la representación geográfica. El Grupo de Asia y el Pacífico manifiesta que, si bien acoge con satisfacción esos esfuerzos por reducir las carencias existentes, cree que es necesario adoptar nuevas medidas que garanticen una representación geográfica más equilibrada y sugiere incorporar la representación geográfica en todas las actividades de la OMPI, en especial en los órganos decisorios y el conjunto de empleados de la Organización. El Grupo de Asia y el Pacífico considera que una de las principales preocupaciones relacionadas con estas Asambleas es la infrarrepresentación de sus miembros en diferentes órganos rectores y decisorios de la Organización, en particular, en el Comité de Coordinación de la OMPI. Para reducir las carencias actuales, el Grupo de Asia y el Pacífico insta a que se adopten medidas rápidas para garantizar una representación geográfica equilibrada, así como una representación basada en las competencias. Esa mejora de las prácticas y políticas en estrecha consulta con los Estados miembros garantizará que los procesos de adopción de decisiones y elaboración de políticas sean inclusivos y reflejen las diversas necesidades y perspectivas de la comunidad mundial. Si no se garantiza la diversidad en el conjunto de empleados, la elaboración y aplicación de políticas puede dar lugar a soluciones ineficaces que no respondan a las necesidades de todas las partes interesadas. El Grupo reafirma su pleno apoyo a la Secretaría y su total colaboración con esta, y declara que está dispuesto a contribuir de forma positiva a alcanzar el objetivo final de una representación geográfica más equilibrada en todas las actividades que lleva a cabo la OMPI.

13. La delegación de Kenya, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos que figura en el documento WO/CC/83/INF/1 Rev. El Grupo Africano toma nota debidamente del contenido del informe, agradece los esfuerzos realizados por la Secretaría para promover la paridad de género en el conjunto de empleados y apunta también los importantes avances realizados en ese sentido. Además, el Grupo Africano indica que el número de mujeres es superior al de hombres en general, ya que las mujeres representan el 54,8 % del conjunto total de empleados y los hombres, el 45,2 %. El Grupo Africano, celebrando este avance, señala que, a su juicio, es necesario velar por que ambos géneros estén representados por igual y que la brecha existente no siga aumentando, con la consiguiente infrarrepresentación de los hombres. Señala que esa representación varía entre categorías y grados, y que las mujeres continúan infrarrepresentadas en los niveles superiores, lo que exige la adopción de más medidas correctivas. Con respecto a la representación geográfica equitativa en el conjunto de empleados de la OMPI, el Grupo Africano reitera su opinión de que se pueden intensificar las iniciativas que se están llevando a cabo y explorar diferentes opciones que ayuden a acelerar los avances hacia la solución del desequilibrio existente en la actualidad. El Grupo Africano, si bien muestra su agradecimiento por la serie de iniciativas que la Secretaría ha emprendido para abordar esta cuestión, incluida la puesta en marcha del Plan de Acción de Diversidad Geográfica en 2023, es consciente de que los resultados de esas iniciativas no serán patentes hasta las décadas venideras. Ese resultado no es satisfactorio, sobre todo porque los principios de distribución geográfica que proporcionan orientación para la representación geográfica en la OMPI están en vigor desde 1975. El Grupo Africano señala que la redistribución observada en los últimos cinco años es solo marginal, por lo que hay margen para lograr mejores resultados con otras intervenciones. Por consiguiente, el Grupo Africano anima a la Secretaría a seguir logrando la participación constructiva de los diferentes grupos regionales y delegaciones, con

miras a intercambiar ideas y enfoques aptos a corto plazo en favor de un conjunto de empleados más representativo y multicultural en todos los niveles y sectores. El Grupo Africano se hace eco de su llamamiento a la representación y a las oportunidades de promoción profesional de las personas africanas en la OMPI a todos los niveles, incluidos los puestos de categoría superior de la Organización. El Grupo Africano expresa su preocupación por el hecho de que alrededor del 50 % de sus miembros carezca de representación en el conjunto de empleados. Desea subrayar que eso no se debe a una falta de interés por parte de las personas africanas, ya que la información presentada en el informe anual pone de manifiesto que África cuenta con el mayor número de solicitantes con una diferencia significativa. Tampoco se debe a una falta de cualificaciones. El Grupo Africano expresa su preocupación por el hecho de que, a pesar de presentar el mayor número de solicitantes, el número de candidatos seleccionados siga siendo inferior al de otras regiones. Aunque el aumento de la implicación de los países y la mejora de los mecanismos de preparación de los candidatos pueden resultar de ayuda, considera que existe una falta de claridad en el proceso de selección de los solicitantes, en particular en la fase final de contratación, lo que puede requerir el establecimiento de un mecanismo externo de validación. Habida cuenta de ello, el Grupo Africano invita a la Secretaría a formular comentarios sobre las cuestiones siguientes: el desequilibrio en el número de candidatos africanos que llegaron al proceso de selección final con respecto al alto número de solicitantes; la posibilidad de emprender otras líneas de actuación, como la posible selección en los países no representados y las regiones infrarrepresentadas a fin de identificar a un grupo diverso de solicitantes para cubrir vacantes; la posibilidad de incluir guías completas sobre el empleo para los solicitantes que necesiten esa información a fin de facilitar la equidad a la hora de competir por los puestos correspondientes; la razón de la progresiva disminución del número de personas africanas que ocupan puestos superiores en la Organización, incluido el retraso excesivo en la asignación del puesto de director de la División para África; y la posible función del director general en la solución del problema, incluido el ejercicio de facultades discrecionales en materia de recursos humanos. El Grupo Africano resalta la importancia de la transparencia y los criterios objetivos en lo que respecta a la promoción profesional de las personas africanas en el conjunto de empleados, en particular en los puestos de categoría superior. Dado que en su continente las personas jóvenes representan más del 70 % de la población, el Grupo Africano subraya la importancia de la participación de la juventud y elogia a la OMPI por otorgar prioridad a programas como el Programa de Jóvenes Especialistas y a los becarios, funcionarios subalternos de la categoría profesional y pasantes. El Grupo Africano reitera que valora las iniciativas de empoderamiento de la juventud y que aguarda con interés que esas iniciativas se traduzcan en la visión de la OMPI de una estrategia de empoderamiento para los jóvenes innovadores y creadores de todo el mundo. El Grupo Africano, no obstante, considera importante que la OMPI aborde la tendencia que ha surgido en todos los programas de la juventud, en los que el número de mujeres supera al de los hombres por una proporción de aproximadamente 4 a 1. El Grupo Africano concuerda en que es necesario realizar actividades de divulgación más específicas en los niveles iniciales dirigidas a los hombres para mantener un equilibrio en la Organización en todos los niveles. Para concluir, el Grupo Africano reitera su voluntad de seguir colaborando de manera constructiva con la Secretaría y todas las partes interesadas a fin de lograr que el conjunto de empleados sea más inclusivo.

14. La delegación de China dio las gracias a la Secretaría por el Informe anual sobre recursos humanos, en el que se exponen de manera pormenorizada las políticas y actividades llevadas a cabo por la OMPI en materia de recursos humanos. Agradeció los logros alcanzados en 2023 en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos y las iniciativas encaminadas a aumentar la representación geográfica, incluidas las consultas con los grupos regionales. El Grupo insta a la OMPI a establecer objetivos tangibles y cuantificables, a tener en cuenta las normas de las Naciones Unidas en materia de representación geográfica y a adoptar medidas eficaces para mejorar dicha representación. La delegación dijo que confía en que, gracias a los esfuerzos realizados por la Secretaría, la representación geográfica podrá seguir mejorando.

15. La delegación de Kazajstán mostró su agradecimiento por el informe anual y la información que contiene. En particular, los programas de la OMPI para la juventud, que incluyen a los participantes en el Programa de Jóvenes Especialistas, los becarios, los funcionarios subalternos de la categoría profesional y los pasantes, y que continúan ampliándose cada año, constituyen una importante fuente de preparación para los futuros miembros del personal de la Organización y para la labor en el ámbito de la PI en todo el mundo. La delegación dijo que se reservará su opinión para el futuro, también con relación al Programa de Jóvenes Especialistas, cuyo objetivo consiste en preparar a los líderes en el ámbito de la PI para satisfacer las necesidades futuras, haciendo hincapié en reforzar el fortalecimiento de capacidades en su propio país. La delegación también dijo que confía en su capacidad de contribuir a la creación de una reserva de talento diversa y cualificada capaz de apoyar la labor en materia de PI en cualquier región del mundo. A ese respecto, la delegación pidió a la Secretaría que amplíe las iniciativas encaminadas a atraer especialistas con talento de diversas regiones en el futuro, lo que ayudará a lograr los objetivos enunciados en el informe.

16. La delegación de la Federación de Rusia dio las gracias a la Secretaría por este informe de alta calidad y declaró que el factor primordial al seleccionar a los candidatos debe ser sus competencias, garantizando al mismo tiempo una representación geográfica equitativa. La delegación afirmó que es importante tener en cuenta que los Estados miembros disponen de sistemas educativos diferentes y que ningún sistema de enseñanza se debe considerar la norma aplicable en la Organización. En ese contexto, la delegación expresó su agradecimiento y apoyo a la postura activa de la Secretaría para lograr una representación geográfica equitativa. La delegación dijo que, en su opinión, es aconsejable que la OMPI, incluso a través de sus diferentes sectores, estudie el mercado de trabajo de las regiones infrarrepresentadas con el fin de determinar y utilizar los canales más pertinentes para distribuir información sobre los puestos vacantes. Además, señaló que espera que, en el futuro, se lleve a cabo un examen abierto de la eficacia del plan de acción. Asimismo, la delegación expresó su agradecimiento por las sesiones informativas sobre los asuntos relacionados con los recursos humanos que se celebran periódicamente en la OMPI y dijo que confía en que esa práctica se mantenga en el futuro. La delegación reiteró que es aconsejable crear un portal abierto en línea para los Estados miembros con estadísticas sobre los recursos humanos que se actualicen regularmente, lo que aumentará de forma considerable el grado de transparencia y rendición de cuentas en la OMPI. La delegación pidió a la Secretaría que prosiga con su labor encaminada a mejorar el sistema de gestión de la actuación profesional y señaló que, además de las medidas eficaces de incentivos para el personal, también se deben adoptar medidas disciplinarias, y no solo sobre el papel. Por último, la delegación pidió a la Secretaría que cumpla estrictamente las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

17. La delegación de Indonesia hizo suya la declaración formulada por la delegación de la República Islámica del Irán en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, y expresó su agradecimiento y su reconocimiento con relación a los avances realizados en la mejora de la diversidad dentro del conjunto de empleados de la OMPI, como se refleja en el Informe anual sobre recursos humanos. Sin embargo, la delegación manifestó que considera que todavía hay margen de mejora en lo que respecta a la diversidad. A pesar de los progresos realizados, sigue habiendo carencias que se deben abordar para garantizar que el conjunto de empleados refleje verdaderamente el carácter inclusivo de la Organización. Expresó su firme apoyo a la creciente diversidad de los empleados, lo que refleja una representación realmente mundial que incluye regiones infrarrepresentadas como Asia y el Pacífico, África y América Latina. La delegación instó a la Secretaría a aplicar estrategias más sólidas para atraer y retener a talentos de diversos orígenes, lo que enriquecerá la perspectiva de la Organización y mejorará su alcance mundial. La delegación dijo que considera que, al abogar por un conjunto de empleados que refleje una diversidad basada en una representación geográfica equilibrada, la OMPI puede sacar partido de una gama más amplia de experiencias y conocimientos.

18. La delegación de la Arabia Saudita agradeció a la Secretaría el documento preparado en el marco de ese punto y dio las gracias a la Organización por haber recibido el primer lote de cuatro funcionarios subalternos de la categoría profesional de la Arabia Saudita. La delegación señaló que considera que adquirirán una gran experiencia y unos conocimientos excepcionales, y que podrán entender y asumir las responsabilidades y actuar con eficacia. La delegación manifestó que espera con interés la continuación de la cooperación con la Organización en ese sentido.

19. La delegación del Brasil expresó su agradecimiento por el informe preparado por la Secretaría y declaró que la distribución geográfica del conjunto de empleados de la OMPI nunca ha estado más patente y que los Estados miembros se han reunido en un momento en que es imperativo lograr una distribución geográfica más completa, equilibrada y equitativa. La delegación indicó que, si bien reconoce los avances logrados por medio del Plan de Acción de Diversidad Geográfica, es evidente que es necesario adoptar medidas más contundentes para hacer frente a los desafíos profundamente arraigados a los que se enfrentan los Estados miembros. Declaró que cree firmemente que un conjunto de empleados diverso e inclusivo es fundamental para la legitimidad y la eficacia de la OMPI, y que es imprescindible que la Organización refleje la rica diversidad de sus Estados miembros, velando así por que todos los grupos regionales estén representados de manera equitativa en todos los niveles. Además, no solo se trata de una cuestión de equidad, sino también de mejorar la capacidad de la Organización para abordar las cuestiones mundiales de PI con el beneficio de diversas perspectivas. El Plan de Acción de Diversidad Geográfica representa un esfuerzo en la dirección correcta, pero no está a la altura de la revisión exhaustiva que se necesita. La dependencia de referencias obsoletas como el documento WO/CC/IX/2 de 1975 sobre distribución geográfica pone de relieve la urgencia de contar con marcos actualizados que establezcan objetivos claros y directos en cuanto a la distribución geográfica, y la ausencia de metas de ese tipo menoscaba los esfuerzos colectivos por fomentar una institución verdaderamente representativa e inclusiva. Habida cuenta de ello, la delegación instó a que se adopten las siguientes medidas clave: i) Establecer metas claras: es imprescindible que la OMPI establezca metas claras y cuantificables para la distribución geográfica en todos los niveles. Esas metas deben ser ambiciosas, pero viables, proporcionando una hoja de ruta para la mejora sistemática de la representación de todos los grupos regionales. ii) Modernizar los marcos: la delegación pidió que se revisen los documentos obsoletos y se elaboren nuevas políticas que reflejen el panorama mundial actual. Añadió que los marcos por los que se rigen las iniciativas de diversidad deben basarse en las realidades contemporáneas y orientarse al logro de resultados tangibles. iii) Mejorar la rendición de cuentas: la delegación pidió que se pongan en práctica mecanismos sólidos de supervisión y presentación de informes para hacer un seguimiento de los avances en la consecución de los objetivos de diversidad geográfica, con actualizaciones periódicas e informes transparentes que garanticen la rendición de cuentas y permitan realizar ajustes oportunos de las estrategias según sea necesario. iv) Reforzar el fortalecimiento de capacidades: la delegación instó a invertir en iniciativas de fortalecimiento de capacidades adaptadas a las regiones infrarrepresentadas, ya que, en su opinión, al mejorar las competencias y habilidades de los candidatos de esas zonas, se crearán unas condiciones más equitativas que garantizarán que todas las regiones tengan la oportunidad de contribuir de un modo significativo a la misión de la OMPI. v) Fomentar las prácticas de contratación inclusivas: la delegación sugirió que los procesos de contratación se examinen y perfeccionen a fin de eliminar los prejuicios y las barreras que impiden la representación equitativa, entre otras cosas, aprovechando la tecnología y las estrategias de divulgación innovadoras para atraer a un grupo diverso de candidatos de todos los rincones del mundo. Para concluir, la delegación reafirmó su compromiso de promover los principios de diversidad, equidad e inclusión en la OMPI, y expresó su disposición a colaborar con todos los Estados miembros en ese empeño, reconociendo que los logros colectivos dependen de la capacidad de aprovechar toda la gama de talento mundial. Por ese motivo, la delegación manifestó que apoyará la continuación del proceso de examen de la política de distribución geográfica en la OMPI, que se revisó por última vez en 2016, de conformidad con el documento WO/CC/73/5 del Comité de

Coordinación de la OMPI, y pidió, con relación a la recomendación acordada que se publicó en el párrafo 18 de dicho documento, que prosigan las reuniones de consulta sobre esa cuestión. En ese contexto, la delegación propuso el siguiente párrafo de decisión: “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a reanudar las consultas con miras a formular una nueva política o establecer un nuevo sistema de representación geográfica que refleje las realidades contemporáneas y que fije metas claras y cuantificables en lo que respecta a la representación geográfica en todos los niveles del personal de la Organización, y a presentar el informe de esas consultas sobre la representación geográfica a la 84.ª sesión del Comité de Coordinación”.

20. La delegación de la República de Corea dio las gracias a la Secretaría por la preparación del pormenorizado Informe anual sobre recursos humanos y dijo que observa con interés el equilibrio entre el género y la representación geográfica en el conjunto de empleados de la OMPI, en especial en los niveles superiores. Sin embargo, la delegación indicó que, dado que una de las funciones primordiales e importantes de la OMPI es facilitar el acceso de los solicitantes a servicios mundiales de PI como los Sistemas del PCT y de Madrid, es esencial, en su opinión, asignar y organizar el conjunto de empleados de una manera que promueva y apoye esa función de manera eficaz. Por lo tanto, la delegación dijo que confía en que se tenga en cuenta esa perspectiva en los futuros informes.

21. La delegación de Alemania agradeció a la Secretaría la preparación y presentación del Informe anual sobre recursos humanos, y dijo que suscribe plenamente la declaración formulada por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B. La delegación añadió que valora el objetivo de esforzarse por lograr la diversidad geográfica en toda la OMPI, pero que, a fin de mantener el máximo nivel posible de talento y conocimientos dentro de la OMPI, es importante que la decisión definitiva de contratación se base siempre en los méritos. La OMPI debe seguir siendo un empleador atractivo y salvaguardando los conocimientos técnicos, sin dejar de atraer al mismo tiempo a talentos cualificados. A ese respecto, la delegación indicó que comparte las preocupaciones expresadas por el Grupo B en cuanto al elevado número de contrataciones externas y de personal temporal. En ese contexto, la delegación declaró que la OMPI debe tratar de celebrar contratos permanentes para fomentar los conocimientos institucionales y un fuerte sentido de comunidad y pertenencia a la OMPI.

22. La delegación de Namibia acogió con satisfacción el Informe anual sobre recursos humanos, dio las gracias a la Secretaría por la preparación del documento y dijo que le complace que la presidenta presida esa importante sesión. La delegación, habida cuenta de que las personas siguen siendo el principal activo de cualquier organización, señaló que confía en la sabiduría y el liderazgo de la presidenta a la hora de dirigir la sesión, aunque haya decidido convocar la elección de un sucesor. La delegación felicitó a la presidenta por mantener la esencia de Namibia y dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación de Kenya en nombre del Grupo Africano, tanto en el espíritu como en la letra. Manifestó que lleva años siguiendo el Informe anual sobre recursos humanos años y que ha observado que, aunque sigue habiendo llamamientos a favor de una representación geográfica justa y equitativa, y pese al compromiso de la Secretaría de establecer mecanismos para abordarla, persiste el problema de la representación o la falta de esta. Dijo que, en su opinión, la Secretaría ha tenido tiempo suficiente para evaluar la eficacia de esos mecanismos y, por lo tanto, pidió su reconsideración. Indicó que el objetivo no consiste simplemente en emplear esos mecanismos, sino en considerar la eficacia de las medidas, que solo se puede evaluar en función del resultado, a saber, una representación geográfica justa y equitativa. La delegación tomó nota de que, si bien la OMPI cuenta con más de 190 Estados miembros, solo 122 están representados en su conjunto de empleados, y afirmó que la cuestión de la representación se podría dividir en cuatro categorías, a saber, la representación excesiva, la representación, la infrarrepresentación y la no representación. Señaló que, a 31 de diciembre de 2022, Namibia seguía formando parte de la cuarta categoría de países no representados, sumándose así a

otros 25 países africanos que, según los informes, no están representados en la OMPI. Por tanto, la delegación instó a la Secretaría a emplear mecanismos específicos para cada categoría a fin de garantizar la representación de todos los Estados miembros. La delegación declaró que, en su opinión, es imperativo que la OMPI refleje los principios y valores de la diversidad, la inclusión, la transparencia y la representación geográfica, y que la adopción de la forma de todos los Estados miembros redundaría en interés de la Organización.

23. La delegación de Francia dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B y agradeció a la Secretaría la presentación del Informe anual sobre recursos humanos. La delegación elogió a la OMPI por los logros obtenidos en el marco del Plan de Acción de Diversidad Geográfica y expresó su apoyo a la continuación de la política de alianzas con los Estados miembros para formar a talentos de diferentes ámbitos, así como para llevar a cabo actividades de fortalecimiento de capacidades específicas, lo que ha permitido lograr una mejor representación geográfica. Si bien la delegación expresó su apoyo a las iniciativas encaminadas a lograr un equilibrio geográfico con respecto a la diversidad y la inclusión, dijo que, en su opinión, no se debe perseguir ese objetivo en detrimento de las competencias y los méritos de los candidatos, que tienen que continuar siendo los criterios fundamentales para la contratación. La delegación declaró que hay que tener en cuenta que la OMPI es una organización de pequeño tamaño; por lo tanto, no se debe aplicar ese criterio en perjuicio de las personas que ya ocupan actualmente un puesto.

24. La delegación de Kirguistán agradeció a la Secretaría la preparación del Informe anual sobre recursos humanos y declaró que está a favor de una representación equilibrada de los grupos regionales en la Secretaría, incluidos los representantes de esos grupos que actualmente se encuentran infrarrepresentados en ella.

25. La delegación de Chile, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), dio las gracias a la Secretaría por el excelente y pormenorizado informe, y acogió con satisfacción el cambio de la Organización hacia la mejora de la representación geográfica. Mostró su reconocimiento por las mejoras realizadas y los logros alcanzados. La delegación dijo que, si bien el Grupo está seguro de la voluntad de la Organización de avanzar en la dirección correcta, considera que todavía queda mucho por hacer. Es necesario mejorar la representación de la región, no solo en cuanto al número de miembros del personal, sino también en lo que respecta a la antigüedad de este. El GRULAC expresa su apoyo a la declaración y propuesta de la delegación del Brasil.

26. La delegación de los Estados Unidos de América dio las gracias a la Secretaría por presentar el Informe anual sobre recursos humanos y dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B. Agradeció enormemente la visión integrada del DGRRHH acerca de la gestión de los recursos humanos, incluido el Plan de Acción de Diversidad Geográfica, así como la reunión consultiva celebrada durante el mes, en la cual el DGRRHH contextualizó los cambios constantes, pero graduales, en el conjunto de empleados de la OMPI. La delegación reiteró la atención y la importancia que se atribuyen a los procesos de contratación y selección transparentes y basados en los méritos, de conformidad con las prácticas del sistema de las Naciones Unidas. La delegación dijo que hay que tener precaución frente a cualquier decisión que pueda socavar la selección de los candidatos más competitivos para llevar a cabo el importante mandato de la OMPI. Asimismo, alentó a la Secretaría a que integre explícitamente las actividades destinadas a atraer a las mujeres, en particular a las que cuentan con trayectorias laborales más extensas, así como a las personas con discapacidad, durante las consultas regionales o de las oficinas en los países.

27. La delegación del Perú expresó su apoyo a la declaración formulada por la delegación de Chile en nombre del GRULAC y subrayó la petición de celebrar debates con miras a actualizar

los principios de distribución geográfica, que se remontan a 50 años atrás. Dijo que es necesario duplicar los esfuerzos y reanudar los debates suspendidos en 2016, a fin de garantizar que esos principios representen las realidades actuales. La delegación también expresó su apoyo a las diversas delegaciones que subrayaron la necesidad de proseguir con los esfuerzos por garantizar que haya más mujeres en los puestos de categoría superior de la Organización, ya que sigue existiendo una clara brecha.

28. La delegación de Botswana señaló que hace suya la declaración formulada por la delegación de Kenya en nombre del Grupo Africano y dio las gracias a la Secretaría por el pormenorizado Informe anual sobre recursos humanos que figura en el documento WO/CC/83/INF/1 Rev. La delegación indicó que atribuye gran importancia a la existencia de una representación geográfica equilibrada en el conjunto de empleados de una organización como la OMPI para garantizar que se incluyan distintas perspectivas y experiencias singulares de diferentes regiones a fin de enriquecer el diálogo y el proceso de toma de decisiones. Declaró que esto fomentará también un sentido de propiedad y compromiso con los objetivos compartidos de promover y proteger los derechos de PI en todo el mundo. Botswana no está representada en estos momentos en la estructura organizativa de la OMPI y, aunque es motivo de preocupación, cabe destacar y encomiar la reciente iniciativa de la OMPI de contratar a uno de sus nacionales en el Programa de Jóvenes Especialistas. Dijo que, en su opinión, este paso marca un hito importante en la reducción de la brecha y la mejora de la implicación del país en la OMPI. La delegación mostró su optimismo en cuanto a que la OMPI seguirá el camino necesario para garantizar el equilibrio geográfico y emplear pronto a una persona botsuana cualificada, contribuyendo así a la misión y la igualdad de representación de la Organización.

29. Ante la ausencia de nuevas peticiones para hacer uso de la palabra, la presidenta dio la palabra a la Secretaría para responder a las declaraciones formuladas por las delegaciones.

30. La Secretaría comenzó agradeciendo a las delegaciones los comentarios positivos respecto de los esfuerzos que se están realizando para transformar los recursos humanos en la Organización y las iniciativas destinadas a ampliar la diversidad en la representación. La Secretaría indicó que reconoce que los resultados de esos esfuerzos no serán inmediatamente visibles, debido al tamaño de la Organización. Añadió que, antes de 2038, la Organización contará con 285 puestos sujetos a distribución geográfica abiertos a la contratación, es decir, aproximadamente el 40 % de los puestos actuales en las categorías profesionales y superiores que están sujetos a distribución geográfica. Los Estados miembros deben tener presente ese hecho como una ventana de oportunidad y una de las razones principales por las que se introdujo el Plan de Acción de Diversidad Geográfica. Con respecto a los comentarios relativos al Plan de Acción de Diversidad Geográfica, la Secretaría declaró que existe el riesgo de centrarse demasiado en las cifras, y no en adoptar medidas más concretas. Dijo que considera que se debe dedicar tiempo a diseñar nuevas medidas y, a continuación, a medir los resultados de esas medidas, y no a una medición general, ya que la situación final es mucho más importante que la mera fórmula. La Secretaría informó asimismo al Comité de Coordinación de la OMPI de que la CAPI examinará su reciente informe relativo a la diversidad y la vigilancia de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas en su actual período de sesiones de verano, esfera donde la OMPI goza de una posición relativamente buena en comparación con otros organismos de las Naciones Unidas. Si bien eso no significa que no sea necesario ningún otro esfuerzo, en ese contexto resulta pertinente reconocer que la cuestión no es exclusivamente específica de la OMPI, sino que se trata de una cuestión general del sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a los comentarios de varias delegaciones sobre el uso de enfoques adaptados y los mercados laborales específicos de cada país, la Secretaría subrayó que ese es mayoritariamente el enfoque del Plan de Acción de Diversidad Geográfica, que requiere alianzas con los Estados miembros y que constituye otro elemento que es necesario examinar y medir. A partir de las declaraciones formuladas por las delegaciones en esa sesión y en la sesión del PBC celebrada en junio, la Secretaría expresó su compromiso de centrarse en las medidas dirigidas a los Estados miembros no representados. Con respecto a

la utilización de medidas específicas como las empresas de búsqueda de personal ejecutivo, la Secretaría mencionó que esa opción se utilizó, pero únicamente en un número limitado de casos, debido a los costos. Recordó que el tercer pilar del Plan de Acción de Diversidad Geográfica gira en torno al elemento de fortalecimiento de capacidades y que constituye una parte muy importante de los esfuerzos de la Secretaría y, en consecuencia, de la estrecha colaboración con la Academia de la OMPI. Con respecto a los comentarios sobre las iniciativas destinadas a la juventud, la Secretaría dio las gracias a las delegaciones por haber tomado nota del aumento de los esfuerzos realizados a ese respecto y mencionó que hay más de 100 becarios, además del Programa de Jóvenes Especialistas, los pasantes y los funcionarios subalternos de la categoría profesional. Indicó que, de hecho, esos programas se centran en atraer a jóvenes talentos, en lograr el desarrollo de estos y en contratar a personas de países no representados o regiones infrarrepresentadas. La Secretaría dio las gracias a las delegaciones por sus comentarios sobre los progresos realizados en materia de género y señaló que algunos de los logros están ligados al crecimiento de las candidatas internas y al modo en que se prepararon para desempeñar funciones superiores dentro de la Organización. Manifestó que seguirá intensificando sus esfuerzos en ese sentido, pero que también se centrará en el grupo externo de candidatas a puestos de mayor nivel. La Secretaría indicó que reconoce el desequilibrio de hombres en los puestos de nivel inicial y aprovechó la oportunidad para destacar que el Programa de Jóvenes Especialistas presenta un equilibrio de género gracias a la contratación por cohortes. La Secretaría expresó su agradecimiento a la delegación de los Estados Unidos de América por sus continuos esfuerzos en favor de las personas con discapacidad y declaró que se trata de un asunto que se está siguiendo de cerca en el contexto de la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad. Añadió que la Secretaría está avanzando ahora en la aplicación de medidas más concretas y que espera proporcionar información actualizada sobre ciertas novedades el año próximo. Con respecto a la contratación, la Secretaría reiteró que se trata de un proceso basado en los méritos y que no parece haber desacuerdo entre las delegaciones en el sentido de que ese proceso es de suma importancia para la OMPI. Indicó que, en su opinión, se trata de otra razón para que la Secretaría se centre en la creación de canales sólidos de candidatos con talento que puedan desempeñar funciones en la Organización. Señaló que ha tomado nota de la necesidad de mantener los conocimientos institucionales habida cuenta del número de jubilaciones futuras y mencionó que esto se controlará a través de un conjunto de empleados más activo y de ejercicios de planificación de la sucesión. Por último, con respecto a la colaboración de la OMPI con la comunidad de las Naciones Unidas y en cumplimiento de las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Secretaría recordó la aplicación por la Organización de los recientes cambios en el ajuste por lugar de destino y la licencia parental. Añadió que, más allá de la aplicación de las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Secretaría forma parte de los órganos que impulsan temas y propuestas comunes en el sistema de las Naciones Unidas, como el grupo para la aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar, el grupo de trabajo sobre la estructura de la remuneración y el equipo de tareas para la inclusión de la discapacidad, además del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) y la Red de Recursos Humanos. Con respecto a la labor del equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la lucha contra el acoso sexual, la Secretaría indicó que el Sr. Staines, subdirector general del Sector de Administración, Finanzas y Gestión, forma parte del grupo ejecutivo en su calidad de vicepresidente.

31. La presidenta dio las gracias a la Secretaría por sus respuestas a la propuesta presentada por la delegación del Brasil de adoptar un texto específico, en especial en lo relativo a los principios de distribución geográfica de 1975. Dado que la propuesta se distribuyó entre las delegaciones para su examen, la presidenta sugirió darles la oportunidad de examinarla y retomar al final del debate ese punto del orden del día.

32. La delegación del Reino de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la delegación del Brasil la propuesta y pidió una versión escrita. La

delegación, en nombre del Grupo B, también indicó a la presidenta que necesitará algún tiempo para coordinarse con sus miembros en lo que a la propuesta se refiere.

33. La presidenta dio las gracias al Grupo B y declaró que el apartado se mantendrá abierto y se abordará al final de la sesión. Ante la ausencia de nuevas peticiones para hacer uso de la palabra, la presidenta propuso a la Secretaría continuar con el siguiente apartado.

34. La presidenta, reabriendo el punto 19.i) del orden del día, recordó que los debates sobre ese punto se suspendieron para celebrar consultas con diversos grupos y delegaciones. La presidenta anunció con agrado que, a raíz de esas consultas acerca de la propuesta presentada por la delegación del Brasil en relación con el texto de la decisión sobre el punto 19.i) del orden del día, se llegó a un acuerdo sobre un párrafo de decisión consensuado. La presidenta dio lectura al párrafo de decisión propuesto y dio a las delegaciones unos momentos para examinarlo. La presidenta señaló que ninguna delegación solicita la palabra con respecto al párrafo de decisión revisado que figura en la pantalla y concluyó que no hay ninguna objeción a la propuesta de párrafo de decisión. A continuación, dio las gracias a las delegaciones por sus declaraciones y dijo que todas las declaraciones quedarán reflejadas debidamente en el informe. La presidenta propuso proceder a la aprobación de la decisión.

35. El Comité de Coordinación de la OMPI invitó a la Secretaría a:

i) celebrar consultas con los grupos regionales a fin de promover la diversidad geográfica, teniendo en cuenta la necesidad de reflejar las realidades contemporáneas y garantizar un enfoque basado en los méritos; y

ii) presentar un informe de dichas consultas a la 84.^a sesión del Comité.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

36. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/83/INF/2 Rev.](#)

37. El oficial jefe de Ética Profesional *ad interim* presentó el documento WO/CC/83/INF/2 Rev., titulado "Informe anual de la Oficina de Ética Profesional", que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. El oficial jefe interino de Ética Profesional recordó que la anterior oficial jefa de Ética Profesional abandonó la OMPI para ocupar un puesto en otra organización de las Naciones Unidas en octubre de 2023 y que se le encomendó a él ocupar el puesto en espera de la contratación del nuevo oficial jefe de Ética Profesional. El oficial jefe interino de Ética Profesional explicó además que, dada la naturaleza temporal de su nombramiento, se ha abstenido de hacer cambios de política, a menos que se hayan necesitado de manera urgente, por lo que solo ha adoptado algunas decisiones en materia de políticas. El oficial jefe interino de Ética Profesional también destacó que, durante su mandato, el número de casos tramitados por la Oficina de Ética Profesional siguió aumentando, pero no de una forma tan drástica como el año anterior (168 en 2023, frente a 155 en 2022, lo que supone un aumento de alrededor del 9 %). La mayoría de los casos estuvieron relacionados con conflictos de intereses, y las solicitudes de autorización de actividades externas fueron el tipo de casos más habitual (en 2023, representaron el 40 %). Algunos de esos casos provinieron de distintos miembros del personal, y el DGRRHH remitió algunos a la Oficina de Ética Profesional. La Oficina de Ética Profesional puso en marcha el año pasado un nuevo programa de declaración de información financiera y declaraciones de intereses, en cumplimiento de la Política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses (Política de DFDI), utilizando un programa informático desarrollado de manera interna. En 2023, este nuevo programa informático se utilizó con excelentes resultados y un considerable ahorro de costos para la OMPI. La Política de DFDI y las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) se completaron en 2023 con un cumplimiento del 100 %. En cuanto a las cifras, en 2023 se seleccionaron 111 miembros del personal a

efectos de la Política de DFDI, y se exigió que un 10 % aleatorio de esos declarantes presentaran documentación para verificar su divulgación. La Oficina de Ética Profesional recibió en 2023 cuatro solicitudes de protección contra represalias y, en uno de esos casos, encontró indicios parcialmente razonables de represalias, de modo que remitió el caso a la División de Supervisión Interna (DSI) para que lo investigara. En relación con la política de protección contra las represalias, la Oficina de Ética Profesional recibió la asistencia de las sugerencias de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). El Comité recomendó ciertas modificaciones de carácter procedimental, principalmente en lo que respecta a los plazos, y dichas modificaciones se incorporaron debidamente en una revisión a finales de 2023. La Academia de la OMPI siguió gestionando la formación en línea sobre ética en 2023, con un cumplimiento del 95 %. El oficial jefe interino de Ética Profesional declaró que, al igual que el año anterior, la Oficina de Ética proporcionará a los delegados y al personal un resumen ilustrado de su labor en 2023. El oficial jefe interino de Ética Profesional indicó que su mandato pronto llegará a su fin e invitó al director general a presentar a la oficial jefa de Ética Profesional entrante.

38. El director general dio las gracias al Sr. David Mitchels, oficial jefe interino de Ética Profesional, y expresó su agradecimiento por su labor en la Oficina de Ética Profesional de la OMPI durante el proceso de contratación de la oficial jefa de Ética Profesional entrante. El director general presentó a la oficial jefa de Ética Profesional entrante, la Sra. Fanny Martin, al Comité de Coordinación de la OMPI, y señaló que ella lleva trabajando en la OMPI más de 12 años con diversas funciones, en la Oficina de la Consejera Jurídica y el DGRRH. Destacó, además, que la oficial jefa de Ética Profesional entrante aportará su familiaridad con el Derecho administrativo y la mediación, así como un sólido conjunto de competencias en lo que respecta a los conocimientos necesarios de las normas y reglamentaciones pertinentes. A continuación, el director general, con el permiso de la presidenta, cedió la palabra a la oficial jefa de Ética Profesional entrante.

39. La oficial jefa de Ética Profesional entrante declaró que se sentía honrada y emocionada por dirigirse al Comité de Coordinación de la OMPI. Señaló que el mandato del oficial jefe interino de Ética Profesional durante el período de transición desempeñó un papel fundamental en el mantenimiento de las normas éticas de la Organización y le agradeció su disposición a compartir ideas y garantizar una transición sin tropiezos. A modo de introducción, la oficial jefa de Ética Profesional entrante declaró que dedicó una parte importante de su carrera a desenvolverse en los ámbitos de los litigios, incluidos dos puestos en tribunales administrativos internacionales y, posteriormente, en funciones de asesoramiento y de política dentro de la Secretaría. Esta experiencia profesional determinó su comprensión de la ética. La oficial jefa de Ética Profesional entrante declaró además que, si bien se considera con demasiada frecuencia que la ética profesional establece límites e impone restricciones, en su opinión, constituye la base de la protección y el desarrollo, e indicó que, cuando las personas pueden identificarse estrechamente con los valores de la Organización y conectarse con ellos, hay armonía, seguridad y un sentido de propósito común. La oficial jefa de Ética Profesional entrante señaló además que es esa la interpretación de la ética que aportará a esa Oficina, una interpretación centrada en los valores, más que en normas justas. La oficial jefa de Ética Profesional entrante añadió que su visión de la Oficina de Ética Profesional se centra principalmente en tres prioridades. La primera prioridad es la mejora del Derecho indicativo y las orientaciones, en particular en lo que respecta a las situaciones de conflicto de intereses. Si bien la OMPI se beneficia de un marco jurídico y ético de gran solidez, son necesarias unas orientaciones prácticas y accesibles para ayudar al personal a desenvolverse en situaciones complejas con mayor confianza y claridad, y para garantizar que los posibles conflictos se identifiquen y se gestionen de manera proactiva, salvaguardando la integridad de la Organización. La segunda de estas prioridades es la racionalización de los procesos, en particular de aquellos relacionados con las actividades externas. La oficial jefa de Ética Profesional entrante expresó su opinión de que la participación del personal de la OMPI en entidades externas puede constituir un gran activo que fomentará la colaboración y la innovación. Sin embargo, es

fundamental que se establezca un proceso eficaz para examinar y autorizar esas actividades, velando por que también se ajusten a las normas éticas de la OMPI. La tercera prioridad es la mayor mejora de la accesibilidad de la Oficina de Ética Profesional. La oficial jefa de Ética Profesional entrante insistió en que es esencial que todos los miembros se sientan plenamente seguros y cómodos al dirigirse a la Oficina de Ética Profesional si tienen dudas o inquietudes. Al fomentar un entorno abierto y propicio, la ética no solo se considerará un requisito de cumplimiento, sino un aspecto fundamental de la cultura institucional que la Secretaría desea construir. La formación periódica creará un clima en el que las consideraciones éticas ocuparán una posición preponderante en la mente de las personas, sirviendo de orientación hacia la excelencia. La oficial jefa de Ética Profesional entrante explicó que, dado que el mandato de la Oficina de Ética Profesional está en una encrucijada de valores, normas, cumplimiento y pedagogía, tiene la intención de mantener y mejorar los intercambios con las principales partes interesadas, entre otros, la CCIS, la DSI, el auditor externo, la Oficina del Contralor, la Oficina de la Consejera Jurídica, el DGRRHH, la Oficina de Mediación, la Academia de la OMPI y el Consejo del Personal. La colaboración con esas entidades es fundamental para fomentar un enfoque holístico y a nivel de toda la Organización en materia de ética. Para concluir, la oficial jefa de Ética Profesional entrante declaró que confía en que se puedan mejorar las condiciones para que la ética no se perciba como una carga, sino como un faro que ilumina los caminos hacia una Organización más justa y responsable, y de mayor repercusión. Dijo que confía también en que, con la colaboración de los Estados miembros, los órganos de supervisión y el personal especializado de la OMPI, se logrará esta noble misión.

40. La presidenta dio las gracias tanto al director general como a la oficial jefa de Ética Profesional entrante.

41. La delegación del Reino de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la preparación del documento WO/CC/83/INF/2 Rev. y al oficial jefe interino de Ética Profesional su presentación. La delegación declaró que, para el Grupo B, la Oficina de Ética es una parte indispensable de la estructura de gobernanza de la OMPI, que contribuye a garantizar un entorno de trabajo caracterizado por la ética profesional. El Grupo B toma nota de que proporcionar asesoramiento y orientaciones de carácter confidencial a todo el personal de la OMPI es un componente fundamental del mandato de la Oficina de Ética Profesional. El Grupo B también toma nota del notable aumento de las solicitudes de asesoramiento y orientación confidenciales que se produjo desde 2021, y alienta a la Oficina de Ética Profesional a que continúe vigilando atentamente esa tendencia. A ese respecto, el Grupo B expresa su apoyo a los esfuerzos de la Oficina de Ética Profesional por mantener a todas las partes interesadas mejor informadas acerca de su estrategia y presentar un informe más eficiente y coherente sobre la madurez ética de la OMPI. El Grupo B da las gracias a la Oficina de Ética Profesional por su valiosa labor y aguarda con interés la continuidad de la función esencial y activa que desempeña en la OMPI, y desea que la oficial jefa de Ética Profesional entrante coseche grandes logros en su nueva función.

PUNTO 20 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

42. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/83/1](#).

43. La Secretaría presentó el documento WO/CC/83/1, titulado “Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal”, y declaró que, mientras que las enmiendas al Estatuto del Personal se presentaron al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación previa, las enmiendas al Reglamento del Personal fueron aprobadas por el director general y presentadas al Comité de Coordinación de la OMPI únicamente a título informativo. La Secretaría indicó que se están presentando enmiendas al Estatuto del Personal para su aprobación por el Comité de

Coordinación de la OMPI. Una de las enmiendas propuestas de mayor importancia hace referencia a los nombramientos de plazo fijo de duración limitada (cláusula 4.17.d) del Estatuto del Personal). La Secretaría recordó que la disposición sobre los nombramientos de plazo fijo con una duración limitada se introdujo en octubre de 2021. Indicó que esos nombramientos de duración limitada no pueden renovarse más allá de su duración total y no pueden convertirse en un nombramiento continuo. A partir del análisis y la experiencia derivada de la aplicación, se observó que, en el caso de funciones específicas, puede ser necesario prorrogar un nombramiento de plazo fijo de duración limitada para apoyar la consecución y la finalización de los resultados. La Secretaría añadió que esa ampliación solo sería posible una vez, para evitar perturbaciones importantes en la actividad, y estaría sujeta a la aprobación del director general. Con respecto al Reglamento del Personal, la Secretaría declaró que se están presentando al Comité de Coordinación de la OMPI las enmiendas a cuatro reglas del Reglamento del Personal, todas ellas relativas a la licencia parental. Además, tres de las cuatro reglas fueron sustituidas por una única regla sobre la “licencia parental” para aplicar la decisión de la CAPI: “Sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores” y “conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que den a luz para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto”. No se trata de un cambio para los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos que se conviertan en progenitores sin haber dado a luz, puesto que ya se benefician de 16 semanas de permiso parental desde junio de 2021. Para quienes dan a luz, esta modificación supone un aumento de 2 semanas del derecho a permiso parental (de 24 a 26 semanas). La Secretaría declaró que esas dos semanas adicionales se han concedido con efecto retroactivo a las funcionarias que dieron a luz el 1 de agosto de 2023 o después de esa fecha

44. La delegación de la República de Moldova, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico (CEBS), agradeció a la Secretaría la presentación de las propuestas de enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal que figuran en el documento WO/CC/83/1. El Grupo está de acuerdo con el propósito del examen periódico del Estatuto y Reglamento del Personal, que permitirá a la OMPI mantener un marco regulador sólido que se adapte y responda rápidamente a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización, a la vez que se ajuste a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas. La delegación declaró que, si bien el Grupo está dispuesto a apoyar los cambios propuestos, expresó su opinión con respecto a la enmienda a la cláusula 4.17.d), que solicita mayor flexibilidad al permitir que el director general adopte una decisión sobre la prórroga excepcional de un nombramiento de plazo fijo de duración limitada más allá de su duración total. Subrayó la necesidad de que esa flexibilidad se aplique en situaciones únicas y excepcionales, con motivos que la justifiquen, para garantizar el funcionamiento eficaz de la Organización. En ese contexto, el Grupo solicitó a la Secretaría que supervise la aplicación de esa modificación y refleje esas prórrogas en los futuros informes sobre recursos humanos.

45. La delegación del Reino de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias al director general por preparar el documento WO/CC/83/1 y tomó nota de las enmiendas propuestas. Señaló que el Grupo B considera que esas enmiendas, en general, se ajustan a unas prácticas sólidas y modernas en lo que al empleo se refiere, y valora, en particular, la actualización de la cláusula 9.7, de conformidad con las prácticas del sistema de las Naciones Unidas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Además, el Grupo B toma nota de que el despido oportuno por mala conducta es fundamental para demostrar el valor que la OMPI atribuye a la integridad de su personal. En cuanto a las propuestas de enmiendas a la cláusula 4.17, entiende que algunas tareas específicas solo pueden justificar nombramientos temporales, lo que permite a la Secretaría aplicar una planificación flexible del conjunto de empleados para tener en cuenta la evolución de las necesidades. Desde esta perspectiva, acoge con satisfacción la propuesta de prórroga excepcional de los nombramientos de plazo fijo por una

duración limitada. Al mismo tiempo, el Grupo B considera que la OMPI debe seguir siendo un empleador atractivo, retener los conocimientos técnicos especializados y atraer talentos cualificados y que, por lo tanto, en principio, se deben celebrar contratos permanentes. Añade que ese objetivo no se debe ver socavado por nombramientos de corto plazo que se prolonguen hasta convertirse en nombramientos de largo plazo, por lo que deber regularse el período máximo de prórroga, por ejemplo, mediante una ampliación como máximo por el plazo para el que se diseñó el contrato original. El Grupo B también sugiere que se lleve a cabo una evaluación de la frecuencia con que el director general ha concedido esa prórroga de manera excepcional y por qué razones. Seguirá observando con gran interés la forma en que el DGRRHH pone en práctica un equilibrio adecuado entre la planificación flexible, la retención y la atracción de conocimientos especializados en el conjunto de empleados. El Grupo B reitera su agradecimiento al director general por haber brindado la oportunidad de examinar el documento y aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que contiene.

46. La delegación de China dio las gracias al director general por las enmiendas propuestas y tomó nota de la propuesta de enmienda a los nombramientos de plazo fijo de duración limitada en el Estatuto del Personal, a fin de evitar una perturbación importante en la actividad, con una prórroga excepcional sujeta a la aprobación del director general. La delegación pidió a la Secretaría que proporcione un resumen de los puestos de plazo fijo de duración limitada, el cual incluya las cifras, el sector y la categoría de esos puestos. Además, señaló que desea recibir información de si la Secretaría ha evaluado la situación general de esa disposición desde su entrada en vigor en 2021, en particular en lo que respecta a la posible perturbación en la actividad a que se hace referencia en la enmienda propuesta. La delegación pidió a la Secretaría que proporcione más detalles sobre las consideraciones que subyacen a esa propuesta de enmienda.

47. La delegación de la Federación de Rusia agradeció a la Secretaría la presentación de las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal y declaró que comparte el deseo de la Secretaría de aplicar las recomendaciones y decisiones de la CAPI aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sin embargo, con respecto a las enmiendas al Reglamento del Personal relativas a la licencia parental, la delegación indicó que lamenta que, en la búsqueda de una vía para aplicar la decisión pertinente de la CAPI, la Secretaría se haya reorientado hacia una terminología neutral desde el punto de vista del género contraria al sentido común. La delegación afirmó que un progenitor que dio a luz es una “madre” en todos los idiomas del mundo, al menos hasta ahora en la ciencia, y que no ha demostrado lo contrario la antropología, la genética, la anatomía ni la lingüística. En marzo de 2024, se celebraron debates similares en la Quinta Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuando los Estados miembros tomaron una decisión por consenso para suprimir del Estatuto y Reglamento del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas la enmienda neutral en materia de género de carácter provisional en lo que respecta al progenitor que dio a luz. Los Estados miembros de la OMS también lo hicieron ese mismo año. En la decisión pertinente de la CAPI, no se hace referencia al término “progenitor que da a luz”. Por el contrario, el párrafo 92 del informe de 2022 de la CAPI, que contiene la decisión de introducir una licencia parental única, utiliza la expresión “madre que da a luz”. A ese respecto, la delegación pidió a la Secretaría de la OMPI que revise su decisión y no utilice la expresión “progenitor que da a luz”, especialmente con relación a la supresión de ese término y su sustitución por “madre que da a luz”, que conserva el significado subyacente a las enmiendas propuestas. El texto será el siguiente: “Un período adicional de 10 semanas de licencia prenatal y posnatal con sueldo completo para la madre que da a luz, con lo que la duración total de la licencia será de 26 semanas”. La delegación indicó que entiende la naturaleza específica del Reglamento del Personal y que este no lo aprueban los Estados miembros, pero que el asunto planteado repercute directamente en toda la Organización y va más allá de la cuestión de la gestión del personal. Por ese motivo, la delegación propuso que el Comité de Coordinación de la OMPI examine la siguiente enmienda al proyecto de decisión: “El Comité de Coordinación de la OMPI invita al director general a examinar las normas que rigen la licencia parental con el fin

de garantizar el pleno cumplimiento de las decisiones pertinentes de la Comisión de Administración Pública Internacional”.

48. La delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados Árabes, dio las gracias al director general por el documento WO/CC/83/1, que contiene las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, y a la Secretaría por todos sus esfuerzos por revisar constantemente el Reglamento y Estatuto a fin de que la Organización pueda disponer de un marco regulador que se corresponda con las necesidades y prioridades de la Organización, respetando al mismo tiempo las mejores prácticas aplicadas por la CAPI. La delegación aprobó las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal y tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que se presentan a los Estados miembros para su notificación y que entraron en vigor en mayo de 2024. Comentó que el párrafo 14 del Anexo II, relativo a los funcionarios que dieron a luz, no representa un cambio, porque esos funcionarios ya se beneficiaban de 16 semanas de licencia parental desde junio de 2021. A ese respecto, la delegación pidió a la Secretaría que aclare en particular el término “progenitores que no dieron a luz”.

49. La delegación de Alemania dio las gracias al director general por haber preparado el documento sobre las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, así como a la Secretaría por su presentación. Indicó que valora positivamente que el Estatuto y Reglamento del Personal se actualice de forma periódica. La delegación reiteró que, en principio, la OMPI debe tratar de celebrar contratos permanentes, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de celebrar contratos de plazo fijo de duración limitada en la medida en que sea necesario para cubrir puestos de proyectos temporales. Acogió con satisfacción el cambio introducido en el Estatuto del Personal que permite una prórroga excepcional de un contrato de plazo fijo de duración limitada si es necesario para completar el proyecto correspondiente. La delegación dijo que, dado que ese cambio supone una nueva práctica en la OMPI, acogerá con satisfacción la realización de una evaluación sobre la frecuencia con la que el director general ha concedido esa prórroga de manera excepcional y por qué motivos.

50. La delegación del Reino de los Países Bajos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, declaró que no está en condiciones de apoyar la enmienda al Reglamento del Personal que acaba de proponer la delegación de la Federación de Rusia. Las revisiones del Reglamento del Personal no se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación o adopción, sino para tomar nota de esos cambios en el Reglamento. El Grupo B también menciona que esas enmiendas al Reglamento del Personal son coherentes con la práctica de las Naciones Unidas y ya se han aplicado, por lo que los Estados miembros no están en condiciones de negociar ni revisar el Reglamento del Personal.

51. La delegación de Francia dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B y pidió a los Estados miembros que solicitaron la sustitución del término “progenitores que dan a luz” por “madre que da a luz” que se centren con mayor detenimiento en la situación y las cláusulas del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, en particular en los párrafos 1 y 8. La cuestión deriva de la modificación del derecho a la licencia parental tras la resolución 77/256 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tiene por objeto sustituir las disposiciones relativas a la licencia de maternidad y paternidad y por adopción ya vigentes, y de la entrada en vigor de esas enmiendas en 2023. La delegación dijo que, dado que la OMPI es una organización de las Naciones Unidas, considera normal que ajuste su Estatuto y Reglamento a los de las Naciones Unidas. Por lo tanto, la delegación elogió a la Secretaría por las enmiendas que se han introducido y mostró su satisfacción con respecto a ellas. En su opinión, ese texto ya está acordado y no debe debatirse más, porque se opone a la libertad de elección, por lo que está a favor del término “progenitores que dan a luz”. Concluyó afirmando que las personas pueden ser progenitores de diferentes maneras, en particular mediante la adopción.

52. La delegación de los Estados Unidos de América dijo que hace suya las declaraciones formuladas por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B y agradeció a la Secretaría las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. La delegación expresó su agradecimiento a la OMPI por sus constantes esfuerzos por ajustarse a las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las que guardan relación con el recurso máspreciado de la Organización: su personal. En particular, indicó que considera que la armonización de la OMPI con la decisión de la CAPI sobre la licencia parental constituye otro paso importante para afirmar la autoridad y la responsabilidad de la CAPI. La delegación señaló la oportuna actuación de la Secretaría en respuesta a la declaración formulada por el Consejo del Personal de la OMPI en la sesión de julio de 2023 del Comité de Coordinación de la Organización, donde se pidió esa actualización. La delegación señaló además que la información del documento WO/CC/83/1 sobre las actualizaciones del Reglamento del Personal de la OMPI se facilita solo para su notificación y añadió que se enmarca debidamente dentro del mandato de la Secretaría y que, de hecho, ya se ha aplicado, lo que refleja el compromiso de la OMPI de adherirse a los parámetros de referencia del régimen común de las Naciones Unidas establecidos por la CAPI. La delegación recordó que el historial de actualización de la OMPI con relación a sus políticas de licencia parental no ha sido controvertido, al tiempo que se caracteriza por un cambio en dirección a la equidad y la normalización. De hecho, las últimas actualizaciones de las políticas de licencia parental de la OMPI en 2021 aumentaron la licencia de paternidad y ampliaron el derecho a los becarios. La delegación expresó su firme apoyo a los esfuerzos de la Secretaría por garantizar que su política de licencia parental abarque todas las licencias parentales, la maternidad, la paternidad, la adopción y la gestación subrogada, permitiendo a la OMPI seguir siendo un empleador atractivo y competitivo en el sistema de las Naciones Unidas.

53. La delegación de la Federación de Rusia dijo que desea aclarar su propuesta en el sentido de que la modificación propuesta de la decisión sobre las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal no implica que el director general o la Secretaría sustituyan el texto del Reglamento del Personal vigente. Añadió que es plenamente consciente de la situación y que, por ello, considera que su redacción es bastante flexible, pero, aun así, bastante importante porque permite a los Estados miembros reflexionar sobre el desacuerdo principal del enfoque de la Secretaría en lo que respecta a la aplicación de la decisión de la CAPI. Con respecto a la declaración formulada por la delegación de Francia sobre las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas 78/200 y 78/275. El párrafo 4 de esa última resolución hace referencia a la retirada por la Secretaría de las Naciones Unidas de las disposiciones provisionales del Reglamento del Personal que se han empleado en las Naciones Unidas, así como del párrafo 6.3, que versa sobre los “progenitores que dieron a luz”. Ese párrafo se eliminó por consenso en abril de 2024, sobre la base de una decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y, a principios de ese año, tuvo lugar un proceso similar en la OMS. La delegación indicó que no entiende realmente a qué mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas se hace referencia en la licencia parental y, en particular, en términos neutrales desde el punto de vista del género, que no gozan de consenso en el seno de las organizaciones y, por lo tanto, no se pueden considerar mejores prácticas.

54. La delegación del Canadá expresó su apoyo a la declaración formulada por la delegación del Reino de los Países Bajos en nombre del Grupo B, así como a las declaraciones de las delegaciones de Francia y los Estados Unidos de América. La delegación dijo que acoge con agrado los esfuerzos de la Secretaría por armonizar sus derechos de licencia parental con las prácticas del régimen común de las Naciones Unidas. También expresó su agradecimiento a la Secretaría por las aclaraciones recibidas sobre las medidas que ha adoptado para garantizar que las condiciones y los procedimientos que rigen la licencia parental sean inclusivos y reflejen las mejores prácticas.

55. Dado que ninguna otra delegación solicita hacer uso de la palabra, la presidenta propuso a la Secretaría responder a las cuestiones planteadas por las delegaciones.

56. Con respecto a los nombramientos de plazo fijo y duración limitada, la Secretaría recordó que esa modalidad se introdujo en noviembre de 2021 para aumentar su capacidad de encontrar y contratar talentos con los conocimientos más actualizados y pertinentes, gestionando al mismo tiempo las expectativas profesionales de los recién llegados y facilitando la movilidad interna. Hasta la fecha, 60 funcionarios poseen nombramientos de plazo fijo y duración limitada, y el uso de esos nombramientos de plazo fijo con una duración limitada se supervisa de cerca para evaluar los beneficios para la Organización. Hasta la fecha, los equipos de operaciones han utilizado esa modalidad contractual de manera equilibrada, combinándola con nombramientos de plazo fijo y temporales o con otros contratos, lo que asegura una combinación de conocimientos a más largo plazo y visión institucionales, así como las últimas competencias pertinentes en función de la evolución de las necesidades de la Organización. Señaló que ha tomado nota de las numerosas solicitudes que le han sido presentadas para seguir de cerca el uso de esa excepción por una prórroga excepcional y presentar informes al respecto, y ha tratado de aclarar que la primera posibilidad al respecto no llegará hasta dos años después, cuando expire el primer contrato de plazo fijo de duración limitada. Se trata de un enfoque proactivo y preventivo para gestionar el conjunto de empleados y garantizar la continuidad de las operaciones. Con respecto a las observaciones sobre la importancia de la estabilidad de los contratos, la Secretaría aseguró a los Estados miembros que la OMPI, a diferencia de varios organismos de las Naciones Unidas, sigue concediendo contratos continuos, y añadió que el director general ha validado recientemente un gran número de ellos. La Secretaría reiteró que su enfoque consiste en encontrar un equilibrio cauto entre evaluar dónde se necesita personal básico y garantizar su estabilidad, y, al mismo tiempo, utilizar un enfoque flexible cuando es necesario abordar necesidades o competencias específicas que tienen una duración limitada o evolucionan rápidamente en el entorno actual. La Secretaría confirmó asimismo que seguirá aprendiendo de la experiencia mediante consultas con los sectores y que se adaptará según sea necesario. Con respecto a la licencia parental, la Secretaría señaló que los Estados miembros no están en desacuerdo con la aplicación de ese nuevo derecho adicional, sino con el uso del término “progenitor que dio a luz”. Aclaró que el término se utilizó porque resulta menos estigmatizador para las mujeres que no pueden tener hijos y porque el término “madre que da a luz” suele tener un significado diferente al del término que se utiliza en el informe de la CAPI. La Secretaría añadió que normalmente se refiere a una mujer que da a luz, pero que renuncia al niño para su adopción, lo que no ocurre en el contexto de la licencia parental. En esa etapa, la Organización está en sintonía con la redacción utilizada por la OIT, las Naciones Unidas y los fondos y programas de las Naciones Unidas en sus respectivos estatutos y reglamentos del personal. Además, sobre la base de las consultas recientes, se dio a entender a la Secretaría que el término “progenitor que da a luz” no se cambiará a “madre que da a luz” en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, ya que la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas que figura en la resolución 78/275 se aplica a las enmiendas destinadas a introducir un lenguaje inclusivo desde el punto de vista del género, y no a la regla del Reglamento del Personal relativa a la licencia parental.

57. La presidenta dio las gracias a la Secretaría por sus aclaraciones sobre las cuestiones planteadas por las delegaciones acerca de las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, y cedió la palabra a las delegaciones para la formulación de comentarios adicionales.

58. La delegación de la Federación de Rusia declaró que, en su opinión, no corresponde a la Secretaría interpretar las decisiones de la CAPI ni las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que, a juicio de la delegación, son muy claras y fáciles de entender. Señaló que la única organización que ha utilizado este término concreto de “progenitor que da a luz” es la OIT y que la utilización de ese término por una organización no se engloba en las mejoras prácticas del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto a la cuestión de la interpretación, el lenguaje del informe de la CAPI también es muy claro y fácil de entender y, teniendo en cuenta las inquietudes planteadas, entiende las preocupaciones de la Secretaría y de otras organizaciones, que pueden encontrar algún tipo de vía para aprobar por consenso las

enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. La delegación insistió en que el Comité de Coordinación de la OMPI examine su propuesta de proyecto de decisión.

59. La delegación de China expresó su agradecimiento a la Secretaría por las aclaraciones facilitadas y expresó su deseo de realizar un par de observaciones. Con respecto a los nombramientos de plazo fijo y duración limitada, la delegación señaló que parece existir una discrepancia entre la explicación de la Secretaría, según la cual se ha introducido esa modalidad para aumentar la movilidad interna, y la enmienda propuesta para conceder una prórroga excepcional única, que tiene por objeto evitar una perturbación importante en la actividad. Con relación a la declaración de la Secretaría de que supervisará de cerca el uso de esa excepción de prórroga única y presentará informes al respecto, la delegación solicitó que se aclare si la Secretaría ha llevado a cabo un análisis general de la situación, la forma de aplicar la modificación y el formato de la evaluación. Añadió que una modificación tan importante del Estatuto y Reglamento del Personal repercute en el bienestar del personal y que contempla si se debe llevar a cabo su aplicación después de la evaluación a fin de garantizar que las distintas partes puedan tener la seguridad de que los objetivos se tratarán de manera equilibrada. En otras palabras, la delegación dijo que considera que la modificación propuesta debería introducirse una vez que se haya llevado a cabo la evaluación.

60. Ante la ausencia de nuevas peticiones para hacer uso de la palabra, la presidenta solicitó a la Secretaría que responda a las cuestiones planteadas por las delegaciones.

61. En respuesta a la observación relativa a la posible discrepancia entre los dos objetivos de un nombramiento de plazo fijo y duración limitada y la movilidad interna, la Secretaría aclaró que está utilizando esos puestos como forma de movilidad, dado que los puestos de plazo fijo y duración limitada están abiertos a los funcionarios internos y, si ya están ocupados, por ejemplo en el caso de un contrato continuo, la duración limitada no les será aplicable. Por lo tanto, esa modalidad en realidad genera oportunidades. Al mismo tiempo, algunas de esas funciones de plazo fijo y duración limitada las ocupan candidatos externos, y ese es el motivo de la enmienda propuesta, que se centra en los posibles problemas relativos a la continuidad de las operaciones. En lo que respecta a la evaluación, la Secretaría subrayó su importancia y declaró que, como mencionaron algunas delegaciones, se trata más bien de cuándo se aplicará esa excepción, de las razones de tal uso y de si existen pautas subyacentes específicas. Esa evaluación solo podrá llevarse a cabo cuando se empiece a utilizar esa excepción, que no será en el futuro inmediato. Una de las razones por las que la Secretaría introdujo los puestos de plazo fijo y duración limitada, a diferencia de otras organizaciones, es que la OMPI cuenta con un número limitado de puestos de proyecto, ya que esos puestos están determinados por la financiación aprobada en el contexto del Plan maestro de mejoras de infraestructura (PMM). Por lo tanto, la duración de un puesto de proyecto, que normalmente es de cinco años, está muy determinada por la financiación, pero, a veces, se amplía más allá de los cinco años por razones de continuidad de las operaciones. La Secretaría aplicó un razonamiento similar para las plazas de plazo fijo y duración limitada financiadas con cargo al presupuesto ordinario, lo que le brindó la oportunidad de contar con esa flexibilidad comparable en la forma en que se estaba utilizando para los puestos de proyecto en la actualidad. Con respecto a la interpretación de las decisiones de la CAPI y la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Secretaría declaró que tiene la obligación de examinar esas decisiones y tomarlas en consideración en el marco jurídico vigente. Además, con respecto a la cuestión específica de los cambios y el uso de términos concretos, la Secretaría señaló que, en esa etapa, no se ha producido ningún cambio en la redacción del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ni de los fondos y programas de las Naciones Unidas. El uso del término está en consonancia con la redacción utilizada por la OIT, y la Secretaría tiende a dirigirse a la OIT como referencia para esos asuntos porque está estrechamente relacionada con el mandato de dicha organización en materia de prácticas laborales.

62. La delegación de Egipto dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación de Argelia en nombre del Grupo de Estados Árabes y dio las gracias a la Secretaría por haber presentado el documento WO/CC/83/1. Expresó su agradecimiento por los esfuerzos de la Secretaría encaminados a revisar el Estatuto y Reglamento del Personal, lo que le ha permitido mantener un sólido marco organizativo que pueda adaptarse a las necesidades y prioridades de la Organización, asegurando al mismo tiempo la coherencia con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas. La delegación tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal presentadas a título informativo y elogió a la Secretaría por sustituir la licencia de maternidad, paternidad y adopción por una única regla sobre la licencia parental. Sin embargo, la delegación también indicó que el uso del término “progenitores que dan a luz” es vago, no goza de un acuerdo común en el sistema de las Naciones Unidas y no está en consonancia con la decisión de la CAPI. Debido a esa vaguedad, en la versión árabe del documento objeto de debate se utilizó el término “miembros del personal que se han convertido en madres y padres sin dar a luz”, y añadió que va en contra de los principios de género y biológicos. La delegación manifestó que entiende que esas enmiendas al Reglamento del Personal son a efectos informativos, pero que considera que la cuestión de la licencia parental puede formularse de una manera más adecuada para reflejar una coherencia con el lenguaje utilizado en el sistema de las Naciones Unidas.

63. La presidenta dio las gracias a las delegaciones y, al no haber más solicitudes para hacer uso de la palabra, declaró que el apartado se mantendrá abierto para que las delegaciones dispongan de tiempo para examinar la propuesta de la delegación de la Federación de Rusia, que se abordará al final de la sesión.

64. Volviendo al punto 20 del orden del día, la presidenta recordó que los debates sobre este punto se suspendieron durante las consultas oficiosas entre las delegaciones. La presidenta anunció con satisfacción que, a raíz de esas consultas acerca del texto propuesto por la delegación de la Federación de Rusia, el Comité de Coordinación de la OMPI llegó a un consenso. La presidenta señaló que, ante la ausencia de objeciones por parte de las delegaciones en relación con el párrafo de decisión revisado que figura en la pantalla, se procede a aprobar la decisión.

65. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo I del documento WO/CC/83/1; y
- ii) pidió a la Secretaría que prepare un informe sobre la aplicación de la cláusula 4.17.d) del Estatuto del Personal para que el Comité de Coordinación lo examine en su sesión ordinaria de 2028.

66. La Secretaría dijo que desea ofrecer algunas aclaraciones a los Estados miembros a la luz de los debates mantenidos anteriormente durante la sesión, y, en particular, tras un detenido examen de todas las intervenciones de los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI, incluidas las observaciones formuladas por la delegación de la Federación de Rusia con relación a las enmiendas al Reglamento del Personal, que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/83/1. La Secretaría reiteró que, como se señala explícitamente en el documento, las enmiendas al Reglamento del Personal se han aplicado como parte del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal, lo que permite a la OMPI mantener UN marco regulador sólido que se adapte y responda rápidamente a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización, y otro aspecto importante, “a la vez que se ajusta a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas”. Con respecto a las reglas que rigen la licencia parental, la Secretaría aseguró a las delegaciones que el director general, en el ejercicio de sus funciones y su autoridad en el marco del Convenio de la OMPI como director general de la Organización, velará por que dichas reglas cumplan en todo

momento ese objetivo. Con ese fin, la Secretaría proseguirá con el proceso de examen continuo antes mencionado, de manera que las reglas no solo sean coherentes con las novedades que se produzcan en ese ámbito en todo el sistema de las Naciones Unidas, según las recomendaciones de la CAPI, sino que cumplan también su objetivo último, que es, en realidad, que “los funcionarios que se conviertan en progenitores”, habiendo dado a luz o no, dispongan del derecho de licencia parental necesario para cuidar a su familia y satisfacer sus necesidades específicas.

67. La presidenta dio las gracias a la Secretaría por sus observaciones y transmitió su agradecimiento a las delegaciones por su participación activa y por el consenso con respecto a los importantes puntos debatidos por el Comité de Coordinación de la OMPI.

[Sigue el Anexo¹]

¹ Es una práctica consuetudinaria que la presidenta invite a un representante del Consejo del Personal de la OMPI a dirigirse a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI tras la conclusión de su orden del día a fin de exponer las perspectivas del personal. La presidenta informó de que seguirá el precedente establecido con el acuerdo de los Estados miembros, sobre la base del cual procede. La declaración del representante del Consejo del Personal figura en el Anexo del presente informe.

Declaración del Consejo del Personal de la OMPI ante el Comité de Coordinación de los Estados miembros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
16 de julio de 2024, Ginebra

Excelencias,
Sra. presidenta,
director general,
delegados y
estimados colegas de la OMPI:

Es un gran honor hacer uso de la palabra hoy en nombre del estimado personal de la OMPI.

En primer lugar, el Consejo del Personal de la OMPI desea expresar su sincero agradecimiento por la fructífera y activa colaboración con la Administración de la OMPI.

En mayo de 2024, se eligió el nuevo equipo del Consejo del Personal de la OMPI y este estará disponible para servir los intereses del personal de la OMPI en los próximos tres años, dando prioridad al bienestar y a las aspiraciones profesionales de los empleados. El Consejo del Personal de la OMPI, en su calidad de órgano representativo del conjunto de empleados, desempeña una función vital en la facilitación del diálogo, la recopilación de información y la garantía de que se expresan y se resuelven las preocupaciones e ideas de los colegas.

El bienestar de los comprometidos empleados de la OMPI sigue siendo una prioridad máxima, pues constituye el fundamento de nuestra eficacia operativa y el logro general de la Organización.

Tenemos la intención de seguir colaborando estrechamente con la Administración para identificar y aplicar medidas que respondan a los desafíos y preocupaciones específicos de todo el personal de la OMPI. Esta alianza puede contribuir a garantizar que se respeten, representen y aborden las necesidades, los derechos y los intereses de los empleados en los procesos de toma de decisiones. Mediante la aplicación de esta estrategia, nos esforzamos por crear un entorno de trabajo propicio y positivo que fomente el bienestar del personal y contribuya al éxito general de nuestra Organización.

El Consejo del Personal de la OMPI reconoce las complejidades del actual panorama mundial, incluidas las crecientes incertidumbres en torno a la digitalización, la automatización, la diversidad del conjunto de empleados y la inclusión. Reconocemos que estas cuestiones están interconectadas y requieren una reflexión y una planificación estratégica meditada. En el contexto de la digitalización y la automatización, entendemos que estas tendencias están redefiniendo la naturaleza del trabajo y las competencias necesarias para el futuro: estamos dispuestos a seguir apoyando este cambio transformador, siempre que el bienestar del personal no se vea afectado y siga siendo una prioridad.

Los resultados de la encuesta sobre la implicación de los empleados de 2024 pusieron de relieve los desafíos a los que se enfrenta el personal de la OMPI y la necesidad de trabajar en los siguientes temas: la cultura abierta a la comunicación, el sentido de pertenencia y el bienestar del personal.

Observamos con preocupación que la necesidad de lograr más resultados con menos recursos da lugar a un aumento de la carga de trabajo y a una jornada de trabajo prolongada en un entorno difícil e imprevisible. El personal de la OMPI está haciendo todo lo posible por prestar apoyo a la Administración de la OMPI y a los Estados miembros ante el aumento del volumen de trabajo, y este compromiso conlleva un precio: el bienestar y la salud mental del personal.

Agradecemos el compromiso de la Administración de la OMPI de abordar los ámbitos esenciales señalados en la encuesta y su dedicación por mejorar el bienestar del personal. Es fundamental crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados, respaldados y reconocidos, ya que eso puede dar lugar a un aumento de la satisfacción laboral, la productividad y la felicidad en general.

Para fomentar este entorno, es importante garantizar los siguientes elementos esenciales:

1. Comunicación abierta: El Consejo del Personal de la OMPI respalda una comunicación abierta y honesta entre la Administración y el personal de la OMPI. Esta puede lograrse mediante reuniones periódicas, reuniones generales o una política de puertas abiertas. De este modo, los empleados podrán expresar sus preocupaciones y sugerencias, lo que hace que se sientan escuchados y valorados.
2. Aspiraciones profesionales, ascensos y perfeccionamiento profesional del personal: El Consejo del Personal de la OMPI valora la importancia de promover la diversidad y la igualdad de género. Del mismo modo, el Consejo del Personal está firmemente convencido de que las expectativas y aspiraciones del personal en cuanto al crecimiento y al avance de su trayectoria profesional, incluidos los ascensos, son legítimamente elevadas. Queremos subrayar enérgicamente que la promoción de la diversidad geográfica y de género nunca debe ir en detrimento de los ascensos internos justos. De hecho, estos dos aspectos pueden coexistir armoniosamente, ya que el ascenso de candidatos internos a otros puestos repercutirá en la diversidad geográfica y de género de los altos cargos y relevará otros puestos, con lo que se garantiza un ciclo continuo de contratación diversa. Si los empleados se sienten valorados y ven una vía clara de avance, es más probable que estén comprometidos con su trabajo y con la Organización. Esto puede dar lugar a un aumento de la productividad, una mayor participación y una plantilla más capacitada. El hecho de reconocer y recompensar la excelencia laboral y el aumento de las responsabilidades es una parte fundamental de este proceso. El Consejo del Personal de la OMPI considera que debe haber una comunicación abierta y honesta sobre las oportunidades y expectativas en materia de desarrollo profesional. Todo el personal debe tener acceso a las perspectivas de aprendizaje y crecimiento a través de las oportunidades de formación y el programa de desarrollo.
3. Situación contractual sostenible del personal: El Consejo del Personal de la OMPI desea expresar su profundo agradecimiento a la Administración por la reciente decisión de convertir un gran número de nombramientos de plazo fijo en continuos a raíz de los exámenes estructurales. El anterior Consejo del Personal de la OMPI ha realizado un seguimiento periódico con el equipo de RR.HH. de la importancia de aplicar un marco claro y coherente con respecto a este proceso y velar por que las conversiones se lleven a cabo de manera justa y transparente. Sin duda, esta decisión contribuirá a fomentar la confianza, reducir la ansiedad y el estrés, y mantener un entorno de trabajo positivo para todo el personal. El Consejo del Personal de la OMPI también está supervisando estrechamente el uso de contratos de plazo fijo y duración limitada, que tienen un plazo máximo de cinco años. Es muy importante velar por que no se ponga en peligro el valor exclusivo del personal de la OMPI y sus conocimientos institucionales. Una mayor transparencia acerca de qué puestos están sujetos a contratos de plazo fijo y duración limitada puede aliviar las preocupaciones y garantizar que el uso de esos contratos esté en consonancia con los objetivos y valores de la Organización. Esto podría implicar una clara comunicación sobre los motivos por los que se utilizan los contratos de plazo fijo y duración limitada, y el examen periódico de su uso para garantizar que se aplican adecuadamente. En conclusión, si bien los contratos de plazo fijo y duración limitada pueden ser una herramienta útil en determinadas circunstancias, es importante velar por

que se utilicen con criterio y transparencia, a fin de preservar los conocimientos institucionales de los organismos especializados de las Naciones Unidas.

El Consejo del Personal de la OMPI está decidido a proseguir con sus esfuerzos en beneficio de todos los funcionarios, al dedicar nuestro tiempo y nuestra energía a atender las preocupaciones del personal con el máximo respeto por la inmensa responsabilidad que se nos ha conferido. Seguiremos comprometidos con la promoción de las aspiraciones y el crecimiento profesionales del personal. Siempre solicitamos la normalización de las modalidades contractuales con un enfoque unificado y unos criterios claros. Trabajaremos de manera incansable para garantizar que un entorno de trabajo justo y equitativo y el bienestar del personal sigan siendo la máxima prioridad para todas las partes interesadas. Nuestro compromiso se extiende a preservar la posición de la OMPI como Organización “de preferencia” para atraer y contratar talentos de nivel superior y, al mismo tiempo, promover y apoyar el desarrollo profesional de nuestro personal especializado y cualificado.

Agradecemos su atención y contamos con su apoyo constante para mantener siempre al personal en el primer plano de su consideración. Nuestros funcionarios son el activo más valioso de esta Organización, y su bienestar y su crecimiento profesional son fundamentales para nuestros logros colectivos.

[Fin del Anexo y del documento]