

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima sexta sesión (57.^a ordinaria)
Ginebra, 7 a 15 de julio de 2026

INFORME

aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI

1. El Comité de Coordinación de la OMPI examinó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento [A/68/1](#)): 1 a 8, 9.ii), 10, 18, 19.i), 19.ii) y 20 a 23.
2. Los informes sobre dichos puntos, con excepción de los puntos 7, 8, 19.i), 19.ii), 20 y 21, figuran en el informe general (documento [A/68/10](#)).
3. El informe sobre los puntos 7, 8, 19 i), 19.ii), 20 y 21 figura en el presente documento.
4. El embajador James Baxter (Australia) (Sr.), presidente del Comité de Coordinación de la OMPI, presidió la reunión.

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

NOMBRAMIENTO DE LOS DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS Y DE LOS SUBDIRECTORES GENERALES

5. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/86/1](#).

6. PRESIDENTE: Buenas tardes. Esta tarde pasaremos a tratar los puntos que competen al Comité de Coordinación, el primero de los cuales es el punto 7 del orden del día. Hay un documento sometido a examen, tal y como figura en la lista de documentos, y ese documento es el WO/CC/86/1, titulado Nombramiento de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales. Invito al director general a que presente el primer documento, por favor.

7. DIRECTOR GENERAL: Permítanme comenzar dando las gracias por presidir esta reunión y expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI. Su compromiso con la OMPI y su firme apoyo a nuestra labor son muy apreciados. El cumplimiento satisfactorio de las responsabilidades de la OMPI depende del liderazgo colectivo. Ningún director general puede cumplir por sí solo el mandato de la Organización. La amplitud y la complejidad de la labor de la OMPI requieren un equipo directivo de alto nivel cuyos miembros se complementen entre sí, aporten un criterio sólido y trabajen juntos para hacer realidad nuestro plan estratégico. Por ese motivo, los nombramientos de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales revisten tanta importancia para la Organización. Es también la razón por la que estos nombramientos difieren de un proceso de selección convencional, ya que se confía al director general la tarea de formar un equipo directivo seleccionado en función de los méritos y cuyas fortalezas, tanto individuales como colectivas, sitúan a la Organización en condiciones de cumplir sus objetivos en beneficio de todos los Estados miembros. Durante los últimos seis años, he tenido el privilegio de trabajar junto a un grupo excepcional de directores generales adjuntos y subdirectores generales en un período marcado por cambios geopolíticos, económicos y tecnológicos. Juntos hemos cumplido con cada programa de trabajo y presupuesto, aprobados por los Estados miembros, hemos potenciado la repercusión de la OMPI, hemos transformado su cultura, hemos garantizado nuestra solvencia financiera y hemos demostrado, mediante resultados concretos, la relevancia constante del multilateralismo. Por ello, quiero dejar constancia de mi más sincero agradecimiento a mis ocho colegas por su dedicación, profesionalidad, compañerismo y asesoramiento. Quisiera también hacer una mención especial a los directores generales adjuntos y subdirectores generales salientes: el Sr. Hasan Kleib, la Sra. Lisa Jorgenson, la Sra. Sylvie Forbin y el Sr. Edward Kwakwa. Sus contribuciones han sido indispensables para el proceso de transformación de la OMPI. Tras la invitación emitida el 23 de abril de 2026, en la que se solicitaba a los Estados miembros que presentaran candidatos para los puestos de director general adjunto y subdirector general, recibí 44 candidaturas. El 22,7 % de los solicitantes eran mujeres y el 77,3 %, hombres. Como parte del proceso, preseleccioné y entrevisté a 34 candidatos durante el mes de junio. Cada candidatura se evaluó en función de sus méritos, teniendo en cuenta los logros profesionales, los conocimientos técnicos, la experiencia internacional y diplomática, la capacidad de gestión, las cualidades de liderazgo y la capacidad para cumplir los requisitos del cargo, al tiempo que se trabaja de manera eficaz como parte de un equipo directivo cohesionado. Asimismo, se prestó la debida atención a la diversidad de género y a la representación geográfica. Permítanme aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a todos aquellos que participaron en el proceso. En su conjunto, este grupo que les presento reúne una rica combinación de trayectorias profesionales que abarcan el ámbito académico, la administración pública, las oficinas de PI nacionales, el sector privado, el sistema de las Naciones Unidas (ONU), la diplomacia internacional y la propia OMPI. Aportan una amplia experiencia en PI, junto con una vasta experiencia en gobernanza, gestión, finanzas y cooperación multilateral. La calidad es esencial para una organización con el mandato técnico de la OMPI, en la que se espera que los responsables de sector no solo

proporcionen orientación estratégica y participen en el entorno multilateral, sino que también supervisen carteras complejas. El equipo propuesto logra asimismo un equilibrio entre la continuidad y la renovación. Incluye a colegas que han prestado servicio a la OMPI con distinción, junto con personas que se incorporan procedentes de fuera del sistema de las Naciones Unidas, pero que poseen las competencias y cualidades adecuadas para ejecutar la labor. Esta combinación nos permitirá preservar el conocimiento institucional al tiempo que introducimos nuevas perspectivas, fundamentales para el desarrollo continuo de cualquier organización. Tal y como expuse en mi informe a las Asambleas el martes, ahora debemos ampliar, acelerar, profundizar y extender nuestro impacto, al tiempo que respondemos a un panorama mundial caracterizado por una complejidad e incertidumbre crecientes. Estoy convencido de que este equipo posee la experiencia, los conocimientos especializados, las competencias y las cualidades adecuadas, tanto a nivel individual como colectivo, para apoyarme en el cumplimiento de nuestro deber de cumplir nuestro mandato y servirles a ustedes. En consecuencia, tengo el placer de presentar a los siguientes candidatos para su nombramiento como directores generales adjuntos:

- El Sr. Shen Changyu, de China, para el Sector de Marcas y Diseños.
- El Sr. Pascal Faure, de Francia, para el Sector de Derechos de Autor, Economía Creativa y Gobernanza de la PI.
- La Sra. Laura Peter, de los Estados Unidos de América, para el Sector de Patentes y Tecnología, y
- El Sr. Mzukisi Qobo, de Sudáfrica, para el Sector de Desarrollo Regional y Nacional.

Asimismo, tengo el placer de presentar a los siguientes candidatos para su nombramiento como subdirectores generales:

- La Sra. Chitra Narayanaswamy, de Suiza, para el Sector de Gestión y Transformación Institucional.
- El Sr. Andrew Staines, del Reino Unido, para el Sector de Alianzas, Oportunidades y Desafíos Mundiales.
- El Sr. Kenichiro Natsume, del Japón, para el Sector de Infraestructura y Plataformas, y
- El Sr. Marco Alemán, de Colombia, para el Sector de PI y Ecosistemas de Innovación.

8. ARABIA SAUDITA: La delegación del Reino de Arabia Saudita tiene el honor de formular esta declaración en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico (APG). Para comenzar, el Grupo desea expresar su agradecimiento a usted y a la Secretaría por la preparación y el desarrollo de esta sesión del Comité de Coordinación de la OMPI. El APG también desea expresar su agradecimiento al director general por presentar su propuesta para el nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales de la OMPI. El Grupo reconoce la autoridad del director general, en virtud del Convenio de la OMPI, para nombrar al equipo directivo superior y reconoce el papel del Comité de Coordinación en este proceso. El APG reconoce el importante papel que desempeña el equipo directivo superior a la hora de impulsar el mandato de la OMPI, aplicar las prioridades de los Estados miembros y garantizar que la Organización siga obteniendo resultados significativos para todos. Señor presidente, varios miembros del APG han manifestado su preocupación por la representación geográfica equitativa en el equipo directivo superior de la OMPI. Como segundo grupo regional más grande de la OMPI, el APG cuenta con numerosos profesionales de la PI cualificados y con experiencia que están en condiciones de contribuir al liderazgo de la Organización. A este respecto, el Grupo espera con interés que prosigan los esfuerzos encaminados a lograr una representación geográfica más equitativa en el nivel de alta dirección. El Grupo expresa su esperanza de que, bajo el liderazgo del director general, el equipo directivo superior colabore estrechamente con los Estados miembros para impulsar un sistema internacional de PI equilibrado, inclusivo y orientado al desarrollo. El Grupo desea asimismo dejar constancia de

su sincero agradecimiento a los miembros salientes del equipo directivo superior por su dedicación, su servicio y sus valiosas contribuciones a la labor de la Organización. El Grupo expresa asimismo su agradecimiento al Sr. Hasan Kleib por su servicio dedicado y su valiosa contribución a la OMPI durante su mandato como director general adjunto. El APG espera con interés colaborar estrechamente con el director general y el nuevo equipo directivo superior, y alienta a los nuevos dirigentes a que sigan abordando las cuestiones sustantivas y de gobernanza que se plantean ante los distintos comités de la OMPI de manera equilibrada, transparente e inclusiva. El Grupo reafirma su compromiso de colaboración y cooperación constructivas con todos los Estados miembros para respaldar el éxito continuado de la OMPI.

9. BOTSWANA: Formulo esta declaración en nombre del Grupo Africano. El Grupo Africano acoge con satisfacción el equipo directivo propuesto por el director general para el próximo mandato. Nos complace que la lista que se nos ha presentado refleje una amplia representación internacional, incluida una representación del continente africano. Confiamos en que estas distinguidas personalidades aportarán una gran experiencia, conocimientos especializados y compromiso para apoyar al director general en el cumplimiento del mandato y las prioridades estratégicas de la OMPI. El Grupo Africano también acoge con satisfacción los progresos constantes que ha realizado la OMPI bajo el liderazgo del director general en la promoción de la igualdad de género en toda la Organización, tal y como se refleja en los informes de recursos humanos y de rendimiento. Al mismo tiempo, observamos que las mujeres representaron solo el 22,7 % de los candidatos a los puestos de alta dirección. Esto subraya la importancia de nuestros esfuerzos colectivos, como miembros, para ampliar el número de candidatas cualificadas. A este respecto, alentamos a los Estados miembros a que presten la debida atención a la designación de mujeres altamente cualificadas para futuros puestos de alta dirección. El Grupo Africano respalda plenamente la lista de candidatos propuesta. Confiamos en que proporcionarán una sólida orientación estratégica y colaborarán estrechamente con el director general para seguir fortaleciendo la Organización y aprovechar sus numerosos logros. Aprovechamos asimismo esta oportunidad para expresar nuestro sincero agradecimiento a los directores generales adjuntos y subdirectores generales salientes por su dedicación y su valiosa contribución a la OMPI durante los últimos seis años. Ahora que el director general y su nuevo equipo directivo se preparan para iniciar el próximo mandato de seis años, el Grupo Africano les transmite su más sincera enhorabuena. Le aseguramos, señor director general, nuestro pleno apoyo, así como al de su equipo directivo. El Grupo Africano seguirá colaborando de forma constructiva con la OMPI en la promoción de un sistema de PI que amplíe la participación en la economía mundial de la innovación, apoye la transferencia y la comercialización de tecnología y refuerce los sistemas nacionales de innovación. Confiamos en que la diversidad de experiencias, conocimientos especializados y perspectivas que refleja el nuevo equipo directivo reforzará aún más la capacidad de la OMPI para servir a todos los Estados miembros e impulsar un sistema mundial de PI más inclusivo, equilibrado y orientado al desarrollo. Una vez más, señor director general, señores subdirectores generales y directores generales adjuntos entrantes, pueden contar con el apoyo del Grupo Africano.

10. ALBANIA: El Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico (CEBS) felicita calurosamente a los recién nombrados directores generales adjuntos y subdirectores generales. Les deseamos mucho éxito en sus respectivas labores y esperamos colaborar estrechamente y de forma constructiva con ellos. En esta ocasión, nuestro Grupo desea recordar la importancia que seguimos concediendo al logro de una representación geográfica y de género equilibrada en todos los niveles de la Organización.

11. BRASIL: En relación con la lista propuesta de directores generales adjuntos y subdirectores generales para el segundo mandato del director general Daren Tang, me gustaría ampliar las observaciones formuladas por el Brasil durante la sesión inaugural de las Asambleas. La delegación del Brasil no tiene ninguna duda respecto a las cualificaciones profesionales, la experiencia o la integridad personal de los candidatos propuestos. Es muy importante dejar esto claro. Lo que suscita reservas a mi delegación es el método o proceso de

selección y el resultado propuesto. El procedimiento para la presentación de candidatos se basó en una nota oficial del director general dirigida a las Misiones Permanentes en Ginebra en la que se solicitaban candidatos tanto para los puestos de director general adjunto como de subdirector general, ya fuera mediante candidaturas oficiales respaldadas formalmente por los gobiernos de los Estados miembros o mediante candidaturas espontáneas, lo que significa que, en teoría, cualquier persona podía presentarse. Consideramos que se debería haber dado prioridad al primer tipo de candidatura, ya que se trata de una organización intergubernamental. No parece que este haya sido el caso. De hecho, no hay forma de saber qué candidatos contaban con respaldo oficial y cuáles no. En cuanto al resultado propuesto del proceso, nuestra valoración es que no cumple plenamente con el ritmo deseado de renovación de la rotación y el equilibrio geográfico. Según la lista propuesta, la representación de los países desarrollados aumenta frente a la de los nacionales de países en desarrollo. No se ha prestado suficiente atención a los conocimientos técnicos especializados en el ámbito de la PI y a los distintos sectores de la PI dentro de la Organización: patentes, derechos de autor, marcas, RR. GG. (recursos genéticos), conocimientos tradicionales (CC. TT.) y expresiones culturales tradicionales (ECT), cooperación para el desarrollo, etcétera. El equilibrio de género no ha mejorado. El número total de candidaturas propuestas supone un retroceso en la proporción de género, ya que la presencia de mujeres en los puestos de subdirector general adjunto y subdirector general se reduce a solo dos. Se está desperdiciando una valiosa oportunidad para alcanzar la paridad de género, tal y como indicamos en nuestra declaración de apertura durante las Asambleas. Se está tratando a determinadas nacionalidades como titulares exclusivos de los puestos de director general adjunto y subdirector general, ya que sus nacionales se turnan entre sí, lo que reduce la oportunidad de otros miembros de estar representados en los niveles más altos de la gobernanza de la Oficina Internacional. Una promoción más amplia dentro de las filas de la Organización podría haber enviado una señal más clara del valor que se otorga al personal de la OMPI y a la carrera profesional. A la luz de lo anterior, Brasil no puede manifestar su pleno acuerdo con la lista propuesta de nombramientos para los cargos de director general adjunto y subdirector general. No obstante, y a pesar de nuestras reservas, no nos opondremos a estos nombramientos y les deseamos a todos ellos un mandato exitoso. Es importante destacar que estamos dispuestos a entablar un debate serio sobre la metodología del proceso de selección de los directores generales adjuntos y subdirectores generales para subsanar las deficiencias mencionadas en el futuro.

12. ARGENTINA: La delegación de la Argentina desea señalar que, en un número cada vez mayor de foros distintos, se reconoce la importancia de la PI, la creación de valor y su relevancia para la economía de los países. Nos gustaría formular una serie de observaciones institucionales sobre el proceso que aquí se está llevando a cabo. La composición del equipo directivo superior es uno de los aspectos más importantes para la Organización. Por ello, el marco normativo de la OMPI otorga una función especial a este Comité. Dicho papel debe desempeñarse plenamente sobre la base de información suficiente y de fundamentos adecuados para la adopción de las decisiones. En lo que respecta a los subdirectores generales y a los directores generales adjuntos, el Estatuto y el Reglamento del Personal otorgan a este Comité una función institucional específica. Esto no puede interpretarse como una mera formalidad. En este caso, consideramos que la documentación presentada no nos proporciona información suficiente para comprender plenamente por qué se adoptaron las distintas decisiones o por qué se han formulado las diferentes propuestas. El documento describe el proceso, pero no expone los criterios que se aplicaron en cada etapa del mismo, ni demuestra cómo las propuestas, en su conjunto, contribuirán a los principios de mérito, transparencia, buena gobernanza y representación geográfica equilibrada dentro de la Secretaría. Mi delegación desea dejar muy claro que no está cuestionando la capacidad, la trayectoria ni el mérito de las personas que han sido propuestas. Reconocemos la renovación parcial de determinados miembros del equipo directivo superior y, precisamente por ello, habría sido útil contar con una explicación sobre cómo se tomaron las decisiones relativas a dichas renovaciones. No es posible comprender de qué manera esa continuidad contribuye a los objetivos de renovación del talento, incorporación de nuevos perfiles y evolución institucional.

que la propia organización ha definido en el capítulo pertinente de su Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) 2022/26. Mi delegación no cuestiona la prerrogativa del director general para formar su equipo directivo superior. Sin embargo, el ejercicio de dicha prerrogativa debe realizarse respetando plenamente el marco institucional de la Organización y la función de este Comité, de modo que dicha función pueda ser efectiva. No basta con limitarse a leer los resultados del proceso. Necesitamos comprender los motivos de estas decisiones. De lo contrario, la función del Comité quedaría reducida a una mera formalidad, lo que socavaría la utilidad de la aprobación de los subdirectores generales y del asesoramiento prestado sobre los directores generales adjuntos.

13. ALEMANIA: Formulamos esta declaración en nombre de nuestro país. La delegación alemana ha tomado debida nota de la lista de candidatos para los puestos de subdirectores generales y directores generales adjuntos. Debo decir que lamentamos que las candidaturas propuestas no reflejen el compromiso de la Organización con el logro de la paridad de género en la alta dirección, ya que, como han señalado otras delegaciones, solo dos de los ocho candidatos son mujeres. Este porcentaje es incluso inferior al del último mandato. A este respecto, deseamos recordar que nuestra delegación también presentó una candidata altamente cualificada para su consideración, que formaba parte de ese 22,7 %. Por lo tanto, lamentamos que no se haya aprovechado esta oportunidad para reforzar aún más la paridad de género en la alta dirección de la OMPI, al más alto nivel de competencia y mérito. En ese contexto, también sería interesante saber no solo cuántas de las personas que presentaron su candidatura eran mujeres, sino también cuántas de las candidatas preseleccionadas eran mujeres, si fuera posible. Para concluir, deseamos agradecer al equipo directivo saliente por su labor y deseamos al nuevo equipo directivo mucho éxito en sus nuevos cargos.

14. JAPÓN: La delegación de Japón desea expresar su agradecimiento al presidente por todo el arduo trabajo realizado para que esta sesión del Comité de Coordinación haya sido un éxito. La delegación también desea elogiar a la Secretaría por sus esfuerzos en la organización de esta reunión y por su apoyo a la lista de candidatos propuesta por el director general. Esperamos firmemente que el nuevo equipo directivo superior continúe garantizando la transparencia, la imparcialidad y la rendición de cuentas en la gestión de la OMPI. La delegación desea asimismo que el nuevo equipo directivo superior mejore la comodidad de los usuarios de los sistemas mundiales de PI para abordar cuestiones globales, como la piratería y la falsificación de PI, y que refuerce la infraestructura de la PI mediante el fomento de las capacidades y el desarrollo del sistema de PI. Teniendo en cuenta estas expectativas, seguiremos apoyando las iniciativas de la OMPI bajo la dirección del director general Daren Tang y su nuevo equipo. Esperamos con interés colaborar estrechamente con ellos para dar paso a una nueva era de la PI. Dada la creciente importancia de los activos intangibles y las tecnologías digitales, incluida la IA, la delegación desea reiterar su compromiso de apoyar el fortalecimiento del papel de la Secretaría de la OMPI y del equipo directivo superior. Al director general y a todo el equipo directivo superior: pueden contar plenamente con nuestro apoyo. La delegación desea asimismo aprovechar esta oportunidad para expresar su agradecimiento a los altos funcionarios salientes por sus destacadas contribuciones a la Organización y les desea lo mejor y mucho éxito en sus futuros proyectos.

15. FRANCIA: La delegación de Francia felicita al director general por haber reunido a este nuevo equipo directivo, lo que, en nuestra opinión, refleja su constante voluntad de aunar experiencia, mérito, competencia, diversidad y complementariedad al servicio de la Organización. Asimismo, deseamos expresar nuestro más sincero y cálido agradecimiento a los subdirectores generales y directores generales adjuntos salientes por su participación activa y sus esfuerzos al servicio de la Organización. Damos la bienvenida por igual a todos los candidatos que se presentaron a estos puestos, cuyo número, en mi opinión, demuestra el atractivo de la Organización y de los cargos. Extendemos nuestras más sinceras felicitaciones a cada uno de los nuevos miembros del equipo directivo superior por su nombramiento, y les deseamos todo el éxito en sus nuevas funciones. Estamos convencidos de que demostrarán la

misma energía y rigor que observamos actualmente en el equipo directivo superior de la OMPI. La delegación sabe que podemos contar con su equipo para que ejerza sus funciones colectivas con un espíritu de transparencia y de diálogo constante con los Estados miembros. Ese espíritu de apertura y sensibilidad mutua garantizará que la OMPI siga siendo la casa de la PI, el hogar de la creatividad y la innovación en beneficio de todos. Deseamos mucho éxito al nuevo equipo directivo superior y les aseguramos el pleno apoyo de Francia en el cumplimiento de su misión.

16. REINO UNIDO: El Reino Unido desea expresar su agradecimiento al director general por presentar a los candidatos seleccionados para los puestos de responsables de sector. La selección de los responsables de sector es, sin duda, una tarea importante. Cada responsable de sector constituye una pieza fundamental del equipo del director general, que da vida a una visión única para la Organización. La delegación considera que los candidatos propuestos combinan la continuidad con una perspectiva renovada, aportando una trayectoria de experiencia y conocimientos especializados variados para formar un equipo sólido y cohesionado y, por ello, apoyamos la lista presentada. Agradecemos al director general haber llevado a cabo un proceso abierto para reconocer y seleccionar a los candidatos. La elección de un equipo directivo conlleva decisiones difíciles, pero confiamos en que el director general, al igual que nosotros como miembros, ha optado por tomar esas decisiones difíciles en beneficio de la Organización. La delegación tiene plena confianza en que todos los candidatos seleccionados realizarán una valiosa contribución en sus nuevas funciones. Aprovechamos asimismo esta oportunidad para agradecer a los responsables de sector salientes toda su dedicación y trabajo durante los últimos seis años para hacer realidad la visión de llevar la PI a todas las personas en todo el mundo. Durante los próximos seis años, estamos dispuestos a colaborar con el nuevo equipo para alcanzar un éxito aún mayor.

17. CHINA: En lo que respecta al equipo directivo, la delegación de China desea expresar su reconocimiento por los logros alcanzados bajo el liderazgo del director general y, en especial, queremos rendir homenaje a los miembros salientes por su ardua labor durante los últimos seis años. El director general también nos ha presentado las candidaturas para que las examinemos detenidamente, y apoyamos la lista propuesta por el director general de nuevos subdirectores generales y directores generales adjuntos. Consideramos que la selección y las candidaturas son prerrogativa del director general. Por lo tanto, respetamos plenamente dicha prerrogativa y creemos que el procedimiento de selección se ajusta a las prácticas habituales y a las normas de la OMPI. Bajo el liderazgo del director general, esperamos con interés la solidaridad y los esfuerzos conjuntos del nuevo equipo para ayudar a la OMPI a lograr nuevos avances en todos los ámbitos de su labor.

18. TÚNEZ: La delegación de Túnez desea agradecer al director general la presentación de su nuevo equipo directivo. Bajo su liderazgo, los miembros del equipo saliente han realizado una labor excelente y han puesto en marcha una serie de iniciativas importantes para hacer que la PI sea más accesible para todos. Les felicitamos y les agradecemos sus esfuerzos. Asimismo, deseamos dar la bienvenida a los nuevos miembros del equipo directivo superior y valoramos positivamente que cuenten con una excelente cualificación y una amplia experiencia. Les deseamos mucha suerte en sus nuevas funciones y les aseguramos nuestro pleno apoyo. No obstante, nuestra delegación observa el escaso número de candidatas, lo que significa que el nuevo equipo está compuesto principalmente por hombres. Deberían adoptarse medidas para intentar garantizar que haya más mujeres en los puestos de alta dirección de la OMPI. Nuestra delegación también está muy interesada en lograr un equilibrio geográfico más equitativo, no solo en el equipo directivo superior, sino en todos los niveles de la Organización. Invitamos a la Secretaría a que intensifique sus esfuerzos en este sentido, de modo que haya una mayor diversidad, lo que aportará una mayor variedad de experiencias y puntos de vista y mejorará el sentido de inclusión entre todas las subregiones y regiones, así como entre los Estados miembros de la Organización. Nos gustaría concluir manifestando nuestro pleno apoyo

a usted y a su equipo en este nuevo mandato, para que podamos avanzar en nuestras prioridades comunes.

19. SINGAPUR: En primer lugar, la delegación de Singapur acoge con satisfacción la excelente lista de cuatro subdirectores generales y cuatro directores generales adjuntos propuesta por el director general. Cada miembro del nuevo equipo directivo superior cuenta con unas credenciales impecables, y sus experiencias, competencias y redes de contactos únicas aportan un valor significativo a la Secretaría de la OMPI y refuerzan su capacidad para obtener resultados sustanciales. Tenemos plena confianza en que los nuevos responsables de los sectores guiarán a sus respectivos ámbitos para aportar un mayor valor a todos los Estados miembros en la nueva etapa de la OMPI. En este contexto, felicitamos al director general por haber cumplido su compromiso de llevar a cabo un proceso de selección justo, confidencial y profesional. En segundo lugar, deseamos expresar nuestro agradecimiento al equipo saliente por su ardua labor y sus destacadas contribuciones. Han colaborado estrechamente con los Estados miembros para guiar a la OMPI a través de altibajos, entre ellos la pandemia de COVID-19, las dos conferencias diplomáticas históricas celebradas con éxito y, en términos más generales, la transformación de la percepción mundial de la PI, que ha pasado de ser un concepto jurídico lejano a convertirse en un catalizador concreto de la prosperidad económica. En particular, queremos expresar nuestro agradecimiento a la directora general adjunta Lisa Jorgenson, a la directora general adjunta Wang Binying, a la directora general adjunta Sylvie Forbin, al director general adjunto Hasan Kleib y al subdirector general Edward Kwakwa por su dedicación y sus contribuciones a la OMPI. En tercer lugar, la delegación reafirma su compromiso de colaborar con el nuevo equipo y con todos los Estados miembros de manera constructiva y pragmática. Ante la creciente fragmentación económica y la rivalidad estratégica, es imperativo que profundicemos en la cooperación, reforcemos el entendimiento mutuo y trabajemos de manera pragmática para apoyar a la OMPI y construir un sistema mundial de PI equilibrado y preparado para el futuro. Por último, quisiéramos darle las gracias a usted, señor presidente, así como a sus vicepresidentes, por su competente gestión a la hora de facilitar una renovación fluida de la dirección de la OMPI.

20. EMIRATOS ÁRABES UNIDOS: La delegación de los Emiratos Árabes Unidos desea expresar su agradecimiento al director general por presentar el documento relativo a los nombramientos de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales. Asimismo, deseamos dar las gracias al presidente del Comité de Coordinación. Queremos agradecer a todos los directores generales adjuntos y subdirectores generales salientes su dedicación al servicio de la Organización para mejorar los servicios prestados a los Estados miembros, y les deseamos mucho éxito en sus futuros proyectos. Deseamos dar una cálida bienvenida a los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales y asegurarles que pueden contar con nuestro apoyo; creemos que su experiencia y sus competencias serán muy valiosas para la Organización a la hora de ayudarla a ejecutar todos sus programas y aprovechar el potencial de la PI para facilitar el desarrollo. Nuestra delegación considera que una estrecha colaboración entre los Estados miembros y el equipo directivo superior es absolutamente vital para garantizar que la Organización siga prestando servicios de calidad en respuesta a las demandas de los Estados miembros, de modo que podamos lograr un sistema de PI más inclusivo, transparente y sostenible. Deseamos subrayar la importancia de los principios de eficiencia, transparencia y equilibrio geográfico equitativo en todos los puestos de alta dirección. Esto es importante para todos los miembros de la Organización y creemos que contribuirá a reforzar nuestra confianza en la Organización. Esperamos con interés colaborar estrechamente con el director general durante su nuevo mandato y con todo su equipo directivo, en un espíritu de colaboración con el fin de fortalecer la PI al servicio de la innovación, la creatividad y la juventud, y contribuir a que la PI se convierta en una herramienta para alcanzar la economía del conocimiento y el desarrollo de nuestras economías en general. Por lo tanto, le deseamos mucho éxito y le aseguramos que podrá contar con nuestro apoyo para ayudarlo a alcanzar los objetivos de la Organización y las aspiraciones de sus Estados miembros.

21. REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN: La delegación de la República Islámica del Irán se suma a la declaración formulada en nombre del Grupo de Países Asiáticos (APG). Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a los actuales subdirectores generales y directores generales adjuntos por su labor y su contribución al trabajo de la Organización. Les deseamos todo el éxito durante el resto de sus mandatos y en sus futuros proyectos. Asimismo, felicitamos a los nuevos miembros del equipo directivo superior de la OMPI y les deseamos mucho éxito en el desempeño de sus funciones. Confiamos en que, en sus respectivas áreas de trabajo, colaboren estrechamente con todos los Estados miembros, reflejen la diversidad geográfica, jurídica y en materia de desarrollo de los miembros de la OMPI y contribuyan a impulsar el mandato de la Organización de manera equilibrada, inclusiva y eficaz. En este contexto, nuestra delegación concede importancia a que se preste una atención constante al principio de representación geográfica equitativa en los puestos de alta dirección. El APG, como grupo regional amplio y dinámico dentro de la OMPI, representa un importante conjunto de conocimientos diplomáticos y profesionales, entre otros, en los ámbitos de la PI, la innovación y el desarrollo. Tener debidamente en cuenta este valioso acervo de conocimientos mejoraría aún más la labor de la Organización y contribuiría al desarrollo de una estructura de liderazgo que refleje adecuadamente la diversidad de sus miembros. Alentamos, asimismo, una estrecha coordinación entre sectores en cuestiones transversales, como el desarrollo, las tecnologías emergentes, la innovación, el apoyo a las pymes y la protección de los conocimientos tradicionales y las expresiones culturales. En nuestra opinión, las consideraciones relativas al desarrollo deben seguir siendo una responsabilidad colectiva de todo el equipo directivo superior y no deben limitarse a un único sector. Estamos dispuestos a colaborar estrechamente y de forma constructiva con el nuevo equipo directivo superior para impulsar un sistema internacional de PI más inclusivo y equilibrado.

22. EGIPTO: La delegación de Egipto se suma a la declaración del Grupo Africano y desea asimismo agradecer al director general, el Sr. Daren Tang, la presentación del documento WO/CC/86/1 sobre el nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales. Tomamos nota de las candidaturas presentadas por el director general. La delegación desea agradecer a los subdirectores generales y a los directores generales adjuntos salientes, cuyo mandato finaliza en septiembre de 2026, los esfuerzos realizados durante los últimos años. Dichos esfuerzos han contribuido a impulsar la agenda de la PI a escala internacional, nacional y regional. La delegación desea a los nuevos subdirectores generales y directores generales adjuntos todo el éxito en su mandato a partir del 1 de octubre. Esperamos que continúen colaborando con todos los Estados miembros para consolidar los logros alcanzados, velar por la representación geográfica en todas las categorías profesionales, garantizar que la OMPI esté en mejores condiciones de satisfacer las necesidades de los Estados miembros al tiempo que presta un servicio eficaz a la comunidad de creadores e innovadores, y asegurar que el sistema de PI esté preparado para el futuro, responda mejor a las necesidades de desarrollo de los Estados miembros y sea más capaz de aprovechar las oportunidades y superar los desafíos. Esperamos con interés seguir colaborando con el director general durante su segundo mandato, así como con el nuevo equipo directivo y con todos los Estados miembros, para hacer realidad los objetivos de nuestra Organización. Asimismo, deseamos promover la cooperación multilateral al servicio de las necesidades y prioridades de desarrollo de los Estados miembros.

23. INDONESIA: La delegación de Indonesia se suma a la declaración formulada por la delegación del Reino de la Arabia Saudita en nombre del APG. Para empezar, nuestra delegación desea expresar su agradecimiento a usted y a la Secretaría por la excelente preparación y desarrollo de esta sesión del Comité de Coordinación de la OMPI. Extendemos nuestro agradecimiento al director general por presentar su propuesta para el nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales de la OMPI. Tenemos plena confianza en el criterio del director general a la hora de seleccionar un equipo directivo superior compuesto por personas cualificadas y con experiencia para respaldar la labor de la Organización y promover la visión estratégica de la OMPI en interés de todos los Estados

miembros. La delegación reconoce el importante papel que desempeña el equipo directivo superior a la hora de impulsar el mandato de la OMPI y de garantizar que la Organización siga obteniendo resultados significativos, equilibrados y orientados al desarrollo para todos los Estados miembros. Confiamos en que, bajo el competente liderazgo del director general, el nuevo equipo directivo llevará adelante esta importante labor con profesionalidad, espíritu de inclusión y un firme compromiso con las necesidades y aspiraciones de todos los miembros de la OMPI. La delegación desea asimismo dejar constancia de su sincero agradecimiento a los miembros salientes del equipo directivo por su dedicación y su valiosa contribución a la labor de la Organización a lo largo de los años. A este respecto, permítannos rendir un homenaje especial a nuestro propio embajador, el Sr. Hasan Kleib, cuyo firme compromiso a lo largo de su mandato como director general adjunto ha contribuido a mantener la Agenda para el Desarrollo (AD) firmemente integrada en la labor de la Organización. Su inquebrantable dedicación a la promoción de un sistema de PI inclusivo, equilibrado y orientado al desarrollo se ha ganado el respeto y el reconocimiento de los Estados miembros, y sus contribuciones dejarán un legado duradero para la OMPI y sus miembros. Indonesia espera con interés colaborar estrechamente con el director general y el nuevo equipo directivo superior, y reafirma su compromiso de mantener una colaboración constructiva con todos los Estados miembros en apoyo del éxito continuado de la OMPI como organización multilateral receptiva, inclusiva y con visión de futuro.

24. COLOMBIA: La delegación de Colombia desea expresar su agradecimiento al director general por haber presentado el documento WO/CC/86/1, relativo al nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales. En lo que respecta a la composición del equipo directivo superior de la Organización para el segundo mandato del director general, deseamos agradecerle la forma en que ha llevado a cabo la selección de los candidatos, de conformidad con las normas de la OMPI y los procedimientos establecidos por la Organización para dichos nombramientos. El artículo 9.7) del Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (Convenio de la OMPI) confiere al director general la facultad de nombrar al personal que integrará su equipo directivo superior, previa aprobación y dictamen favorable del Comité de Coordinación de la OMPI. Esto refleja un equilibrio suficiente, ya que permite a dichos miembros participar en el Comité de Coordinación, al tiempo que se mantiene la prerrogativa del director general en la administración y gestión de los equipos que le acompañarán en el ejercicio de su mandato. Apoyamos al director general. Hemos respaldado su reelección para un segundo mandato teniendo en cuenta lo bien que ha dirigido nuestra labor en los últimos años y la confianza que los Estados miembros depositan en él, dada su capacidad para dirigir la labor de la Organización, especialmente en un período muy difícil para el multilateralismo. El grado de satisfacción de los Estados miembros con respecto a su liderazgo se refleja en esta reelección. Estamos convencidos de que su criterio, sus competencias y su experiencia, así como su capacidad para dirigir la Organización, quedarán demostrados una vez más también en este segundo mandato. En la misma línea, valoramos que el director general haya propuesto un equipo de profesionales altamente cualificados, dotados de las capacidades técnicas y de liderazgo necesarias para dirigir la labor de esta Organización. Consideramos que estos son los criterios que deben guiar la composición de los equipos directivos. Necesitamos cohesión. Necesitamos experiencia. Necesitamos competencias. Esto redundará en beneficio de la Organización. Reiteramos nuestra confianza en la profesionalidad y la capacidad del director general para dirigir la administración de esta Organización. Consideramos que debemos respetar y preservar la autonomía del director general para formar un equipo compuesto por las personas que él considere más idóneas para acompañarle en este segundo mandato. Con este nuevo equipo directivo, estamos seguros de que la OMPI seguirá aumentando su eficiencia y su eficacia. Estamos convencidos de que este segundo mandato nos ayudará a consolidar sus logros. Felicitamos al nuevo equipo y estamos plenamente convencidos de que, bajo el liderazgo del director general y teniendo en cuenta sus cualidades personales y profesionales, contribuirán a que la Organización siga cumpliendo su misión de promover el uso de la PI como herramienta para el

desarrollo sostenible, al tiempo que prestan apoyo a los Estados miembros para garantizar que la innovación y la creatividad nos ayuden a superar los desafíos de nuestro tiempo.

25. ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA: La delegación de los Estados Unidos de América se congratula de que se haya propuesto a la Sra. Laura Peter para el cargo de directora general adjunta del Sector de Patentes y Tecnología. La Sra. Peter es una abogada muy respetada que lleva más de 25 años trabajando en asuntos de PI en el sector privado, el ámbito académico y la administración pública. Cabe destacar que, entre 2018 y 2021, la Sra. Peter ocupó el cargo de subsecretaria adjunta de Comercio para la PI y directora adjunta de la Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos de América (USPTO), donde contribuyó a la gestión de la entidad y supervisó a 13 000 empleados. Confiamos plenamente en que la Sra. Peter dirigirá con eficacia el Sector de Patentes y Tecnología. Asimismo, quisiéramos aprovechar esta oportunidad para agradecer a la predecesora de la Sra. Peter, la directora general adjunta Lisa Jorgenson, así como al resto de los subdirectores generales y directores generales adjuntos salientes, por sus contribuciones a la OMPI. La delegación espera con interés colaborar con los nuevos subdirectores generales y directores generales adjuntos, así como con el resto del equipo directivo de la OMPI.

26. REPÚBLICA DE COREA: La delegación de la República de Corea se suma a la declaración formulada por el Reino de la Arabia Saudita en nombre del Grupo de Países Asiáticos (APG). Tomamos nota de las atribuciones del director general para seleccionar al equipo directivo superior y reconocemos su liderazgo a la hora de orientar la labor de la Organización. Reconocemos asimismo las cualificaciones, la experiencia y la dedicación de los candidatos, así como el importante papel que desempeñarán en el apoyo a la labor de la OMPI. Al mismo tiempo, nuestra delegación desea expresar, con espíritu constructivo, su pesar por el hecho de que la composición del nuevo equipo directivo superior no haya podido reflejar de manera más plena una representación geográfica equitativa. Como organización mundial al servicio de un grupo de miembros amplio y diverso, el liderazgo de la OMPI se vería aún más reforzado por una representación equilibrada e inclusiva de las diferentes regiones, países y perspectivas. La delegación también desea subrayar la importancia del equilibrio de género en la alta dirección de la Organización. Dado que la OMPI sigue promoviendo la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades en todo el sistema mundial de la PI, creemos que estos valores también deberían reflejarse en su propio liderazgo. La República de Corea ha apoyado sistemáticamente la labor de la OMPI y mantiene su compromiso de contribuir de manera constructiva al sistema internacional de PI. Con este espíritu, esperamos que en los futuros nombramientos de alto nivel se siga prestando la debida atención al equilibrio geográfico, al equilibrio de género y a la diversidad entre los Estados miembros.

27. ARGELIA: La delegación de Argelia se suma a la declaración formulada por la delegación de Botswana en nombre del Grupo Africano. Quisiéramos darle las gracias, señor presidente, y agradecer a la Secretaría los esfuerzos realizados para preparar esta reunión. Asimismo, quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento al director general por las candidaturas a los cargos de subdirectores generales y directores generales adjuntos que dirigirán la labor de la OMPI en el futuro. Esperamos con interés la labor del equipo para consolidar el papel de la OMPI como organización que apoya el desarrollo y presta especial atención a las necesidades de los Estados en desarrollo, así como para promover programas de creación de capacidad y asistencia técnica. El objetivo es garantizar que todos los Estados miembros puedan beneficiarse del sistema de PI de manera justa y equilibrada. La delegación desea asimismo expresar su agradecimiento al equipo saliente. Elogiamos los esfuerzos realizados, así como los logros y éxitos que han contribuido a la labor de la OMPI y han promovido su prestigio internacional. Al mismo tiempo, subrayamos que es importante que la OMPI siga esforzándose por garantizar una representación geográfica más justa y equitativa en la alta dirección, a fin de reflejar la diversidad de sus miembros y promover la inclusividad en esta Organización. Subrayamos que es importante seguir mejorando la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, de conformidad con los principios de igualdad y

de igualdad de oportunidades. Para concluir, la delegación desea felicitar al nuevo equipo y asegurar al director general que puede contar con nuestro apoyo y nuestra cooperación para construir una OMPI más inclusiva, más equilibrada y más receptiva a las aspiraciones de todos los Estados miembros, especialmente de los países en desarrollo.

28. INDIA: Para empezar, la delegación agradece al director general que haya presentado los nombres de su nuevo equipo directivo. Durante su primer mandato, el director general Tang y su equipo aportaron ideas innovadoras y trabajaron con ahínco para hacer que la PI resultara más accesible y, lo que es más importante, para potenciar la participación de los países en desarrollo en este ámbito. Asimismo, gestionaron con éxito los desafíos que planteó la COVID-19. Esperamos que él y su nuevo equipo continúen con su enfoque dinámico, centrado en una visión equilibrada de la PI, especialmente ahora que nos enfrentamos a nuevos desafíos, como la forma en que las tecnologías emergentes y la IA interactuarán con los derechos de PI. La delegación de APG desea asimismo dejar constancia de su sincero agradecimiento a los miembros salientes del equipo directivo superior por su dedicación, su labor y sus valiosas contribuciones al trabajo de la Organización. En cuanto a los nombramientos de los directores generales adjuntos y subdirectores generales, reconocemos que dichos nombramientos son prerrogativa del director general. No obstante, sin perjuicio de la competencia de las personas nombradas, hubiéramos preferido una representación geográfica más adecuada. Según tenemos entendido, esta será la primera vez en muchos decenios que ninguno de los puestos de dirección de los sectores estará ocupado por un representante del APG, un grupo de 46 Estados miembros que representan a una población de unos 3 000 millones de personas. Nos decepciona constatar este hecho. Creemos que una organización que aspira a servir a los innovadores y creadores a escala mundial debería esforzarse por reflejar la diversidad en todos los niveles. También nos preocupa que esta infrarrepresentación de grupos específicos, en particular del mundo en desarrollo, se esté generalizando. Incluso en este órgano, el Comité de Coordinación, el APG lleva ya algún tiempo buscando una distribución más equitativa de los escaños. Sin embargo, su composición se ha mantenido congelada en 83 escaños durante más de un decenio, a pesar de que la abrumadora mayoría de las nuevas adhesiones a las Uniones de París y de Berna proceden de nuestras regiones. En este contexto, la composición del nuevo equipo directivo superior parece llevarnos en la dirección contraria. Señor presidente, seguimos plenamente comprometidos a colaborar con el director general, su nuevo equipo y todos los Estados miembros en cuestiones relacionadas con la PI. Esperamos que estos nuevos nombramientos ayuden al director general a orientar la labor de la OMPI de acuerdo con la AD, la visión más amplia de las Naciones Unidas y las necesidades y aspiraciones de los países en desarrollo.

29. FEDERACIÓN DE RUSIA: En primer lugar, quisiéramos dar las gracias a la Secretaría por haber elaborado el documento WO/CC/86/1, Nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales. La delegación de la Federación de Rusia desea formular algunas observaciones sobre varios aspectos de esta propuesta. En primer lugar, hemos observado que la selección de los candidatos se basó en el análisis de sus cualidades profesionales, su experiencia en gestión y sus competencias de liderazgo. No dudamos de la importancia de estos criterios, ni de la elevada calidad profesional de los candidatos propuestos. Al mismo tiempo, este documento enumera explícitamente, entre los criterios de selección, no solo la profesionalidad de los candidatos, pero también la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género. Y es por ello que consideramos importante evaluar la propuesta final también a la luz de estos criterios. A este respecto, cabe señalar que la composición propuesta para el equipo directivo superior de la Organización no incluye a representantes de varios grupos regionales, mientras que más de la mitad de los candidatos representan a un único grupo regional. Por lo tanto, debemos señalar asimismo la escasa representación entre estos candidatos de países con economías en transición, países en desarrollo y países menos adelantados (PMA). Consideramos que su participación contribuiría a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, debemos señalar también el hecho de que esta composición incluye solo a dos mujeres de entre los ocho

candidatos propuestos. En nuestra opinión, la diversidad geográfica y de género en el seno del equipo directivo superior de la Organización constituye un factor importante para garantizar la inclusividad y tener en cuenta los diferentes enfoques y experiencias regionales en la labor de la Organización. A este respecto, agradeceríamos que el director general aportara aclaraciones adicionales sobre cómo, al elaborar estas propuestas, se garantizó el equilibrio entre el principio de selección de los candidatos más cualificados y la tarea de asegurar una representación geográfica equitativa y el equilibrio de género, que se indican expresamente como criterios de selección. Asimismo, quisiéramos llamar su atención sobre el siguiente aspecto de procedimiento. En la Circular oficial C.N. 4263, de fecha 23 de abril de 2026, enviada por la Secretaría a los Estados miembros, se indicaba que, antes del inicio de esta sesión del Comité de Coordinación, el director general mantendría consultas informales con los Estados miembros sobre los próximos nombramientos. Sin embargo, no tenemos constancia de que se hayan celebrado dichas consultas. A este respecto, agradeceríamos que se nos aclarara por qué no se llevó a cabo este paso. Consideramos que esta cuestión no solo afecta a los aspectos organizativos de la preparación de las decisiones, sino también al cumplimiento de los procedimientos establecidos y a las expectativas legítimas de los Estados miembros, que se basaban en la información oficial recibida de la Secretaría. La organización de dichas consultas facilitaría la transparencia de este proceso y el fomento de la confianza entre los Estados miembros en lo que respecta a los procedimientos de dotación de personal de la Organización, y garantizaría una comprensión más exhaustiva de la lógica que subyace a estas propuestas antes de que sean examinadas formalmente por el Comité de Coordinación. La delegación desea asimismo aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los subdirectores generales adjuntos y directores generales adjuntos salientes su dedicada labor a lo largo de los años en pro de nuestra causa común.

30. ARABIA SAUDITA: La delegación desea agradecer al director general los esfuerzos realizados para formar el nuevo equipo directivo superior. Somos conscientes de la importancia de estos cargos para alcanzar los objetivos estratégicos. Estos cargos representan el más alto nivel de la dirección superior y desempeñan un papel fundamental a la hora de definir la orientación estratégica y supervisar los programas y las resoluciones de los Estados miembros. Por ello, debemos reflejar una representación geográfica diversa y no basarnos solo en el mérito o la experiencia profesional. Debemos reflejar el carácter universal de esta Organización. Sabemos que, de conformidad con el Convenio de la OMPI, el director general tiene derecho a elegir a su propio equipo teniendo en cuenta los principios fundacionales, en particular la representación geográfica, con el fin de reflejar el carácter inclusivo de la OMPI y reforzar la confianza de los Estados miembros en la misma. En consecuencia, nos suscitan cierta preocupación los aspectos relacionados con la representación del Grupo de Países de Asia y el Pacífico (APG) en la alta dirección. El nivel de representación no refleja nuestra posición ni nuestras contribuciones al sistema de PI, ni a la OMPI, ni los cuadros altamente cualificados con los que contamos y que pueden ayudar a impulsar los objetivos de la OMPI. Esperamos que se tengan en cuenta estas cuestiones para promover la representación geográfica y la inclusividad, y para servir a los intereses de la OMPI y de todos. Asimismo, quisiéramos felicitar al nuevo equipo y desearles mucho éxito en el futuro. La delegación también desea expresar su agradecimiento al equipo saliente por los esfuerzos realizados y los éxitos logrados.

31. CAMERÚN: La delegación del Camerún desea agradecer al director general la presentación de este nuevo equipo, que refleja claramente el enfoque imparcial adoptado en el proceso de selección. La delegación desea sumarse a la declaración formulada en nombre del Grupo Africano. Señor presidente, también deseamos expresar nuestro agradecimiento al equipo directivo que nos dejará en septiembre. Este equipo ha contribuido de manera significativa al desarrollo de la PI como motor de la prosperidad económica, especialmente en los países en desarrollo. Hemos percibido la repercusión de esta labor. Señor presidente, la delegación desea expresar su apoyo, su pleno apoyo, a la visión de gestión del director general con el fin de superar los desafíos a los que se enfrenta el sistema de la PI. La OMPI necesita

un equipo directivo competente, dinámico, unido y comprometido con la obtención de resultados sobre el terreno. En este sentido, señor presidente, quisiéramos felicitar sinceramente al director general por haber respetado estos principios fundamentales a la hora de decidir la composición de este equipo, lo que confiere un carácter y una imagen inclusivos al multilateralismo. Nos referimos aquí a la representación geográfica. África, con sus 54 Estados miembros y una población compuesta en un 65 % por la juventud, constituye un elemento importante en lo que respecta a la innovación en este ámbito. Por lo tanto, este continente debe recibir apoyo, y deben adoptarse medidas de apoyo simétricas para nuestro continente. En este sentido, consideramos que este nuevo equipo se ajusta a dichos principios. También debe tenerse en cuenta la perspectiva de género, y quisiéramos agradecer al director general que la haya tenido en cuenta durante la preparación de estos puestos directivos en el equipo. Esto nos ayudará a mejorar la eficiencia de nuestros programas mundiales. Señor director general, el mundo está experimentando en estos momentos transformaciones tecnológicas a un ritmo vertiginoso en lo que respecta a la innovación, la IA y la creatividad digital. Todos estos factores están redefiniendo nuestro mundo. Para los países en desarrollo, especialmente en África, la PI no debe percibirse solo como un concepto jurídico. Debe considerarse un catalizador del desarrollo sostenible, de la transferencia de tecnología y de la reducción de las brechas digitales y científicas. Seguimos convencidos de que este nuevo equipo será capaz de mantener los altos estándares que usted ha establecido durante su mandato anterior, al tiempo que hace hincapié en el desarrollo de capacidades, el apoyo a las pymes y las empresas emergentes, así como en la integración de los CC. TT.

32. NORUEGA: La delegación de Noruega aprueba y emite una opinión favorable, en consonancia con los párrafos de decisión que figuran en el documento WO/CC/86/1.

33. JAMAICA: La delegación de Jamaica felicita a los subdirectores generales y a los directores generales adjuntos recién nombrados, que asistirán al director general en el cumplimiento del mandato de la OMPI. Asimismo, agradecemos al personal que ha desempeñado anteriormente estas funciones y mantenemos nuestro compromiso de apoyar la labor de la Organización.

34. MÉXICO: La delegación de México desea agradecer al director general la presentación de su equipo propuesto, y queremos felicitar a todas las personas que han sido propuestas para los puestos de director general adjunto y subdirector general. Les deseamos mucho éxito en sus importantes funciones, y estamos dispuestos a colaborar muy estrechamente con todos y cada uno de ellos, así como con cada uno de los sectores, en beneficio del sistema mundial de PI. Si bien reconocemos que es prerrogativa del director general formar su equipo directivo superior, consideramos que es una buena idea avanzar hacia un equilibrio geográfico más equitativo en los puestos de alta dirección. Observamos que el equipo propuesto permite, efectivamente, lograr un equilibrio geográfico más equitativo. Un equipo verdaderamente representativo, que responda a las necesidades de todos los Estados miembros, fortalece a la Organización, ya que otorga un papel a todos y supera los desequilibrios históricos. Acogemos con satisfacción la inclusión de algunas mujeres excelentes en el equipo, y alentamos a la Organización a que, en el futuro, logre un mayor equilibrio de género tanto en lo que respecta a las candidaturas como a la composición final del equipo. En un momento en el que la OMPI promueve el papel de la mujer en la innovación, consideramos que es muy importante que ese mismo principio se refleje cada vez más en su propia estructura administrativa. Para concluir, permítannos expresar nuestro más sincero agradecimiento al equipo saliente por su dedicación y su contribución, y desearles todo el éxito en sus futuros proyectos. La delegación desea asimismo reiterar su apoyo al director general y a su nuevo equipo, y confiamos en que contribuyan a consolidar una organización más inclusiva, equilibrada y diversa, con una pluralidad que enriquezca a los miembros.

35. NAMIBIA: La delegación de Namibia se suma a la declaración formulada por la delegación de Botswana en nombre del Grupo Africano en relación con este punto del orden

del día y desea asociarse a su contenido. Damos la bienvenida al equipo directivo del director general para el próximo mandato y valoramos los esfuerzos realizados para garantizar una representación amplia y equilibrada. Expresamos nuestro sincero agradecimiento a los directores generales adjuntos y subdirectores generales salientes por su dedicación, su servicio y su contribución a la OMPI tal y como la conocemos hoy. Ahora que el nuevo equipo directivo se prepara para asumir sus funciones, la delegación les transmite sus mejores deseos y reafirma su apoyo al director general y a su equipo para impulsar el mandato de la OMPI. Esperamos con interés seguir colaborando para fortalecer un sistema mundial de PI equilibrado, inclusivo y orientado al desarrollo. La delegación sigue convencida de que la PI, cuando cuenta con el respaldo de una capacidad institucional adecuada, el acceso al conocimiento y la transferencia de tecnología, puede constituir un potente catalizador de la innovación, el espíritu emprendedor y la transformación económica sostenible, especialmente para un país como Namibia. Estamos dispuestos a colaborar de forma constructiva con la OMPI y todos los Estados miembros para ampliar la participación en el sistema mundial de la innovación, fortalecer los sistemas nacionales de innovación y ampliar las oportunidades para los creadores, los innovadores y las pymes de todo el mundo. Para concluir, señor presidente, la delegación desea al equipo directivo que se guíe por el espíritu de servicio que está integrado en el principio atemporal de liderazgo según el cual quien desea liderar debe ser servidor de todos. Que su mandato, señor director general, junto con su equipo, anclado en este principio atemporal de la vocación de servicio, se caracterice por la repercusión distintiva de la PI en las vidas y los medios de subsistencia de todas las personas.

36. PAKISTÁN: La delegación del Pakistán se suma a la declaración formulada por el Reino de Arabia Saudita en nombre del APG. La delegación agradece al director general que haya presentado su propuesta para el nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales de la OMPI. Valoramos el papel fundamental que desempeña el equipo directivo a la hora de orientar la labor de la Organización y de garantizar que la OMPI siga respondiendo a las prioridades y expectativas de sus Estados miembros. A este respecto, deseamos dejar constancia de nuestro agradecimiento al equipo directivo saliente por su dedicación y sus valiosas contribuciones a la OMPI y a sus Estados miembros. Señor presidente, si bien consideramos que el proceso de selección se ha llevado a cabo en un espíritu de confianza e integridad, nuestra delegación expresa su preocupación por la escasa representación de los países en desarrollo de en la dirección de alto nivel propuesta. El Sur Global, que incluye a una amplia mayoría del APG, cuenta con una gran cantidad de profesionales altamente cualificados y con amplia experiencia. Por lo tanto, la ausencia de una mayor diversidad geográfica resulta especialmente notable. Una estructura de liderazgo que refleje la diversidad de los miembros de la Organización refuerza la legitimidad, la credibilidad y la eficacia de la OMPI. La delegación espera con interés que la Organización prosiga sus esfuerzos para promover una representación geográfica más equilibrada en los nombramientos de altos cargos y en toda la Organización. Seguimos comprometidos a colaborar de forma constructiva con el director general, el nuevo equipo directivo superior y todos los Estados miembros para impulsar un sistema mundial de PI inclusivo y equilibrado. Deseamos al nuevo equipo directivo superior todo el éxito en el desempeño de sus funciones.

37. GHANA: La delegación de Ghana se suma a la declaración formulada por la delegación de Botswana en nombre del Grupo Africano. La delegación felicita a los recién nombrados directores generales adjuntos y subdirectores generales por sus nombramientos. Les deseamos todo el éxito en el desempeño de estas importantes responsabilidades y esperamos colaborar estrechamente con ellos para impulsar el mandato de la OMPI en interés de todos los Estados miembros. La delegación expresa asimismo su sincero agradecimiento a los subdirectores generales y directores generales adjuntos salientes por su dedicado servicio a la Organización. En particular, rendimos un homenaje especial al subdirector general adjunto Edward Kwakwa por su firme compromiso, su profesionalidad y su ardua labor a lo largo de los últimos seis años. Valoramos profundamente su servicio ejemplar, su disponibilidad y su colaboración constructiva con los Estados miembros, así como su constante dedicación al

fortalecimiento de la labor de la OMPI. Le deseamos a él y a todos los funcionarios salientes que sigan cosechando éxitos en sus futuros proyectos.

38. SUECIA: La delegación de Suecia agradece al director general su exposición y desea reiterar su apoyo al director general reelegido, con quien espera colaborar junto con su nuevo equipo. La delegación desea expresar su profundo agradecimiento a los directores generales adjuntos y subdirectores generales salientes y les desea éxito en sus futuros proyectos.

39. REPÚBLICA DE MOLDOVA: La delegación de la República de Moldova se suma a la declaración formulada por la delegación de Albania en nombre del Grupo CEBS. Felicitamos calurosamente a los directores generales adjuntos y subdirectores generales de la OMPI recién nombrados y reelegidos, y les deseamos todo el éxito en el cumplimiento de sus mandatos. Asimismo, deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos los distinguidos candidatos que participaron en este proceso de selección altamente competitivo. Nos complace contar entre los nuevos miembros del equipo directivo superior de la OMPI con destacados representantes de las oficinas de PI nacionales, cuya amplia experiencia beneficiará tanto a la OMPI como al sistema internacional de PI durante los próximos seis años. Esperamos con interés colaborar estrechamente con el nuevo equipo directivo superior de la OMPI para seguir reforzando un sistema internacional de PI equilibrado, inclusivo y orientado al futuro. Aprovechamos esta oportunidad para agradecer al equipo saliente su notable labor. Consideramos que la OMPI debe seguir aplicando un enfoque basado en los méritos, al tiempo que garantiza una representación geográfica y de género equitativa en todos los niveles de la Organización.

40. BOTSWANA: La delegación de Botswana desea comenzar expresando su sincero agradecimiento por la distribución de los currículos de los futuros directores generales adjuntos y subdirectores generales. El nivel de las personas presentadas es notable. La solidez del equipo directivo entrante que está formando el director general inspira confianza en la orientación futura de la OMPI. Deseamos reconocer la diversidad y la representatividad que refleja este grupo. El equilibrio entre quienes han prestado servicio a la OMPI con dedicación durante muchos años y quienes aportan una valiosa experiencia procedente de fuera de la Organización ofrece una combinación importante: continuidad y estabilidad, por un lado, y nuevas competencias, energía renovada y perspectivas diferentes, por otro. La delegación reitera además su disposición a apoyar al director general en las aspiraciones que ha esbozado en su discurso de apertura. El equipo directivo que ha constituido será, sin duda, fundamental para impulsar esas prioridades, y estamos dispuestos a colaborar de forma constructiva con ellos en pos de una Organización eficaz, receptiva y con visión de futuro. Para concluir, señor presidente, la delegación transmite sus más sinceras felicitaciones a los nuevos directores generales adjuntos y a los subdirectores generales, y les desea lo mejor para que alcancen el mayor éxito al asumir sus importantes responsabilidades.

41. REPÚBLICA DOMINICANA: La delegación de la República Dominicana desea felicitar a los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales propuestos por el director general. En particular, acogemos con satisfacción la propuesta del Sr. Marco Alemán como subdirector general del Sector de PI y Ecosistemas de Innovación. Su experiencia, profesionalidad y profundo conocimiento de la Organización constituirán un valor añadido para la misma. Por supuesto, es prerrogativa del director general presentar esta lista de nombramientos. El Convenio de la OMPI le confiere la responsabilidad de formar el equipo. Por lo tanto, felicitamos al nuevo equipo y confiamos en que contribuya a impulsar la labor de la Organización.

42. SAMOA: La delegación de Samoa expresa su agradecimiento al Comité de Coordinación por su liderazgo constante a la hora de orientar la gobernanza y la dirección estratégica de la Organización. Tomamos nota del documento elaborado por el director general sobre el nombramiento de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales. En su

calidad de observadora, la delegación expresa su pleno apoyo a las recomendaciones presentadas ante el Comité y felicita a las personas designadas. Esperamos con interés colaborar estrechamente con los nuevos altos cargos para impulsar un sistema de PI mundial que no solo sea eficiente y esté orientado a los negocios, sino que se base firmemente en los valores centrados en el ser humano de las Naciones Unidas. Para la delegación y para el Pacífico, la PI es inseparable de la identidad, la cultura y la comunidad. Por lo tanto, subrayamos la prioridad permanente de la región de proteger los conocimientos tradicionales, las ECT y los RR. GG. No se trata de cuestiones políticas abstractas, sino de sistemas vivos de conocimiento, patrimonio y custodia que sustentan a nuestros pueblos y definen quiénes somos. Su protección requiere un enfoque que respete las realidades comerciales, al tiempo que defienda las dimensiones culturales y humanas que el sistema de las Naciones Unidas tiene el mandato de salvaguardar. La delegación alienta a la OMPI a que siga situando estas prioridades en el centro de su colaboración con la región. Esto incluye un apoyo firme a la aplicación del Tratado de la OMPI sobre la Propiedad Intelectual, los Recursos Genéticos y los Conocimientos Tradicionales Asociados (Tratado GRATK de la OMPI), un avance significativo en las negociaciones sobre los CC.TT. y las ECT, así como asistencia técnica práctica y desarrollo de capacidades que respondan a las realidades y necesidades de los Estados insulares del Pacífico. Confiamos en que, bajo la dirección del equipo directivo superior reforzado, la OMPI seguirá equilibrando la innovación y el desarrollo económico con la protección del patrimonio cultural, los derechos de las comunidades y los principios de desarrollo sostenible que constituyen el núcleo de la misión de las Naciones Unidas y las expectativas del Pacífico. La delegación está dispuesta a colaborar con la alta dirección de la OMPI para promover un sistema mundial de PI equilibrado, inclusivo y orientado al desarrollo para todos.

43. MOZAMBIQUE: La delegación de Mozambique toma nota de la composición del nuevo equipo directivo superior de la OMPI, así como de la presentación, y respaldamos la declaración formulada por la delegación de Botswana en nombre del Grupo Africano. Celebramos que se haya incluido a un candidato africano en el equipo directivo, lo que pone de manifiesto la importancia de la representación geográfica. Deseamos felicitar al director general por su reelección y dar la bienvenida a los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales. Les deseamos mucho éxito en su labor. Asimismo, deseamos expresar nuestro agradecimiento al equipo saliente. Al mismo tiempo, la delegación desea subrayar la importancia de los procesos de selección para los puestos de alta dirección de la Organización. Estos deben seguir evaluándose en función de la capacidad técnica, los conocimientos especializados en PI, la experiencia en la gestión de la PI y la sensibilización respecto a las necesidades específicas de los países menos adelantados. Todos ellos son factores importantes en el proceso, y creemos que la diversidad regional y lingüística no son no solo cuestiones formales, sino también elementos esenciales para reforzar la legitimidad, el carácter inclusivo y la capacidad de la Organización para responder a las necesidades reales de sus Estados miembros. Para alcanzar los objetivos de la Organización, es importante que sus dirigentes cuenten con la competencia y la experiencia necesarias en diferentes contextos nacionales y regionales, algo que solo puede lograrse realmente en la práctica. Por ello, consideramos que, en los futuros procesos de selección, la composición del equipo directivo superior debe seguir reflejando un liderazgo equilibrado que tenga en cuenta los distintos contextos nacionales, regionales y socioeconómicos. La delegación está dispuesta a seguir colaborando de forma constructiva con el director general, su equipo y todos los Estados miembros con el fin de fortalecer la Organización y promover un sistema internacional de PI más inclusivo, equilibrado y centrado en el desarrollo.

44. CHAD: La delegación de Chad se adhiere a la declaración formulada por la delegación de Botswana en nombre del Grupo Africano. La delegación acoge con satisfacción las propuestas del director general para el fortalecimiento del liderazgo de la OMPI, y felicitamos al equipo directivo saliente por su labor. Reiteramos nuestro apoyo y estamos dispuestos a colaborar con todos los Estados miembros de la OMPI para promover la equidad, la inclusión, la justicia y la

sostenibilidad. Acogemos con satisfacción el apoyo de la OMPI a los países más vulnerables. Consideramos que su enfoque, basado en pruebas y datos, constituye un aspecto fundamental, ya que observamos que la humanidad se enfrenta a un entorno tecnológico en rápida evolución que requiere nuevas normas. Asimismo, damos la bienvenida al nuevo equipo directivo y le invitamos a continuar con el enfoque centrado en el fortalecimiento de la innovación, la transferencia de tecnología para el registro de marcas y el desarrollo de capacidades para la gestión de la PI. Esperamos sinceramente que se mantenga la asistencia técnica que la OMPI presta a los países menos adelantados, junto con el desarrollo de capacidades para las partes interesadas de los sectores público y privado. Esto debe proseguir y, de hecho, reforzarse. Señor presidente, estamos atravesando momentos muy difíciles y desafiantes a escala internacional, lo que está debilitando a los Estados más vulnerables y, en particular, a los países menos adelantados. A la luz de ese contexto tan complejo, necesitamos más que nunca que la OMPI ofrezca programas de desarrollo de capacidades en materia de gestión de la PI y apoyo para fortalecer nuestras propias instituciones nacionales en este ámbito. Es evidente que esto debe hacerse en cooperación con nuestros asociados para el desarrollo. Por lo tanto, señor presidente, para terminar, simplemente deseamos lo mejor al nuevo equipo y estamos dispuestos a apoyarlo en su labor.

45. DIRECTOR GENERAL: Permítanme comenzar dando las gracias a los numerosos Estados miembros que han intervenido y han compartido sus opiniones sobre este punto del orden del día. Les agradezco su interés. No recuerdo que, en 2020, hubiera tantas intervenciones. Por supuesto, vivimos en un mundo muy diferente, pero creo que es una buena señal que exista un interés creciente por la labor de la OMPI. Algunos Estados miembros no solo hablaron del proceso de selección; muchos de ustedes se refirieron a las aspiraciones respecto a la agenda del nuevo equipo. En primer lugar, permítanme reiterar que trabajaremos con ahínco para ofrecerles resultados a todos ustedes, de conformidad con el programa de trabajo y presupuesto, así como con el mandato de esta Organización. Permítanme abordar una o dos de las preguntas muy concretas y, a continuación, pasar también a uno o dos ámbitos más amplios. Creo que hubo una pregunta sobre cuántas de las candidatas que se presentaron al proceso fueron finalmente preseleccionadas y entrevistadas por mí. Tuvimos un total del 22,7 %, es decir, 10 mujeres de las 44 candidaturas recibidas. Preseleccioné a nueve de las diez para las entrevistas. También se planteó una pregunta sobre la debida consideración y cómo la interpreté. La debida consideración significa que es un factor, pero no es el único factor. Evidentemente, debo tener en cuenta los méritos y la experiencia. No se trata solo de la contratación de ocho personas, sino de formar un equipo. Todo el proceso requiere muchos cálculos complejos, pero sí, se prestó la debida consideración a la representación geográfica y al equilibrio de género como parte del mismo. Sé que algunos de ustedes se sienten decepcionados porque no se ha cumplido lo que consideran un requisito, pero quiero asegurarles que, sea quien sea la persona nombrada como director general adjunto o subdirector general, se trata de un funcionario internacional, un empleado de la OMPI cuyo deber es servir a todos los Estados miembros y a la agenda de todas las áreas de la OMPI sin temor ni favoritismos, sin ningún tipo de sesgo y de manera neutral, profesional e inclusiva. Quiero asegurarles que, sea cual sea el equipo, trabajaremos bajo mi orientación y dirección y, en última instancia, bajo su orientación y dirección como Estados miembros para lograr todos los resultados que desean que alcancemos. También se planteó una pregunta sobre las consultas informales. La redacción exacta es que habrá consultas informales antes de la reunión de este Comité. Por eso publiqué el documento de candidaturas con una semana de antelación. El jueves pasado lo publiqué y mantuve conversaciones telefónicas y personales con muchos países, incluidos aquellos que presentaban candidatos en el proceso. Por último, dado que muchos de ustedes han rendido homenaje a los directores generales adjuntos y a los subdirectores generales salientes, si me lo permiten, me gustaría reflexionar un poco más sobre los directores general adjuntos y subdirectores generales salientes y compartir con ustedes algunos de mis recuerdos personales sobre ellos. Comenzaré por el subdirector general adjunto Edward Kwakwa. Edward, un experto jurídico que ha dedicado más de 20 años de su vida a la OMPI tras pasar por la OMC. Yo le echaré de menos, así como su elegancia y

sus contribuciones, entre las que se incluyen los RR. GG. y los CC. TT. Sé que su experiencia jurídica, no solo en materia de PI, sino también en derecho internacional, seguirá siendo de gran utilidad para la comunidad mundial de la PI y, de hecho, para la comunidad jurídica en general. La directora general adjunta Sylvie Forbin, una persona apasionada, muestra abiertamente sus sentimientos. En ocasiones, eso provocaba, digamos, ciertas reacciones por parte de los Estados miembros, pero nadie podría acusarla jamás de no tener buenas intenciones. Nadie podría reprocharle su enorme, enorme compromiso con su labor. La directora general adjunta Wang Binying, que lleva 34 años en la OMPI. Una trayectoria increíble a lo largo de decenios. Pasó desde los 40 hasta los 70 años en esta Organización. Su lealtad a la Organización no tiene parangón. Su experiencia, su serenidad, su sabiduría y su sagacidad son algunas de las cosas que yo también echaré de menos. La directora general adjunta Lisa Jorgensen, que habla sin rodeos y es tan tejana como se puede ser. De ella se puede esperar un discurso sin rodeos. Echaré de menos su franqueza, su audacia. Echaré de menos su acento tejano. Le agradezco que se haya ocupado de un sector que ha tenido éxito, al tiempo que ha trabajado con gran esfuerzo para transformar algunos elementos dentro de ese sector. Por último, pero no por ello menos importante, el director general adjunto Hasan Kleib. Echaré de menos su franqueza y su experiencia en diplomacia, así como el hecho de contar con alguien que conoce bien mi región. También echaré de menos su presencia en la OMPI. Mi más sincero agradecimiento a los cinco. Sé que muchos de ustedes también los echarán de menos. Tengan la seguridad de que el nuevo equipo trabajará con ahínco, con profesionalidad, equidad e inclusividad para cumplir con todas sus expectativas. Independientemente de su procedencia o nacionalidad, están aquí para servirles como funcionarios internacionales, como miembros del equipo directivo superior.

46. PRESIDENTE: Gracias, señor director general. Doy las gracias de nuevo a las delegaciones por las intervenciones realizadas sobre este punto. Quisiera proponer el siguiente párrafo de decisión que figura en el documento WO/CC/86/1.

47. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó los nombramientos como directores generales adjuntos del Sr. Shen Changyu, el Sr. Pascal Faure, la Sra. Laura Peter y el Sr. Mzukisi Qobo para el período indicado en el párrafo 10 del documento WO/CC/86/1; y
- ii) emitió un dictamen de manera favorable sobre los nombramientos de la Sra. Chitra Narayanaswamy, el Sr. Andrew Staines, el Sr. Kenichiro Natsume y el Sr. Marco Alemán como subdirectores generales para el período indicado en el párrafo 10 del documento WO/CC/86/1.

48. PRESIDENTE: No veo ninguna objeción. Queda así decidido. Con esto concluye el punto 7 del orden del día. A continuación, me gustaría invitar a los funcionarios del Consejo del Personal de la OMPI a que pasen a la Sala de Conferencias de la OMPI.¹

¹ Es habitual que el presidente 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 para exponer las opiniones del personal. La declaración del Consejo del Personal de la OMPI se reproduce íntegramente en el Anexo del presente documento.

PUNTO 8 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

PROYECTOS DE ORDEN DEL DÍA DE LAS SESIONES ORDINARIAS DE 2027

49. Las discusiones se basaron en el documento [A/68/4](#).

50. PRESIDENTE: Pasamos al último punto pendiente que compete al Comité de Coordinación son los proyectos de orden del día para las sesiones ordinarias de 2027. Se está examinando un documento, tal y como figura en la lista de documentos, a saber, el documento A/68/4. Como saben, este punto es una formalidad exigida por el Convenio de la OMPI. Al igual que en ocasiones anteriores, entiendo que las delegaciones no tienen observaciones que formular. Por lo tanto, propongo el siguiente párrafo de decisión que figura en el documento en cuestión:

51. 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.

52. PRESIDENTE: No veo ninguna objeción. Queda así decidido. Se da por concluido el punto 8.

PUNTO 19 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORMES SOBRE ASUNTOS DE PERSONAL

i) Informe sobre recursos humanos

53. Los debates se basaron en los documentos [WO/CC/86/INF/1](#) y [WO/CC/86/2](#).

54. PRESIDENTE: A continuación se examina el punto 19, Informes sobre asuntos de personal. En primer lugar, examinaremos el punto 19.i), Informe sobre recursos humanos. Para este subpunto, hay dos documentos que se someten a examen, tal y como figura en la lista de documentos: el documento WO/CC/86/INF/1, titulado Informe anual sobre recursos humanos, y el documento WO/CC/86/2, titulado Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Me gustaría invitar a la Sra. Adelaide Barbier, directora del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, a que presente el primer documento.

55. SECRETARÍA: Señor presidente, distinguidos delegados, es para mí un honor presentar ante el Comité de Coordinación de la OMPI el Informe anual sobre recursos humanos (documento WO/CC/86/INF/1). El informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, y ofrece una visión general de nuestras políticas, iniciativas y actividades en materia de recursos humanos. Los temas de información obligatoria se incluyen en el presente informe o están disponibles en el sitio web de la OMPI. Se recomienda leerlo junto con el Folleto sobre el personal y el Informe sobre la distribución geográfica, que se transmiten a los Estados miembros dos veces al año. Permítanme comenzar con algunos antecedentes. Se ha replanteado la función de recursos humanos, que ha ido más allá de la mera administración para contribuir a impulsar el rendimiento de la Organización y el cambio cultural. Nos estamos convirtiendo en un socio estratégico en la transformación institucional, ayudando a garantizar que la OMPI cuente con el personal, las capacidades y la cultura necesarios para alcanzar la excelencia. En 2025, la OMPI se enfrentó a un rápido cambio tecnológico, a cambios en las expectativas de las partes interesadas y a una intensa competencia por el talento. En este contexto, permítanme destacar cinco avances clave. En primer lugar, la IA. La OMPI ha pasado de realizar pruebas con la IA a utilizarla de forma más sistemática en toda la Organización. Se ha solicitado a todas las áreas de trabajo que incluyan la IA en su plan de trabajo para 2026. La IA ya no es algo ajeno a nuestro trabajo, sino que se

está convirtiendo en parte integral de nuestras operaciones. En la práctica, está contribuyendo a automatizar tareas rutinarias en diversas funciones, especialmente en ámbitos como el Registro de Madrid y la traducción. Esto, a su vez, permite al personal dedicar más tiempo a tareas que requieren criterio, análisis y una interacción directa con los usuarios. Para el Departamento de Recursos Humanos, esto implica ayudar a los responsables a adaptar las funciones, adquirir dominio de la IA y apoyar el reciclaje profesional, al tiempo que se mantiene una transición centrada en las personas. La IA se utiliza como herramienta de apoyo, no como responsable de la toma de decisiones. Su uso se enmarca en un marco de gobernanza en constante evolución que incluye un Equipo Técnico sobre IA, directrices publicadas para un uso responsable y una supervisión de las tecnologías de la información. A medida que avanza esta labor, también estamos evaluando las repercusiones a nivel de tareas para comprender dónde se están produciendo cambios en la productividad, dónde se está liberando capacidad humana para tareas de mayor valor y cómo deben planificarse las futuras necesidades de personal. En segundo lugar, una integración más profunda de la tecnología y las operaciones. La consolidación de cuatro divisiones de TI independientes en una estructura unificada, junto con equipos de fusión que reúnen a expertos en operaciones y tecnología bajo una responsabilidad compartida, ha cambiado la forma en que diseñamos y ofrecemos soluciones digitales. Esto es importante porque la transformación digital funciona mejor cuando los encargados de las operaciones y las TI resuelven los problemas conjuntamente, y no por separado, y porque las TIC representan más de una quinta parte del presupuesto de la Organización, lo que confiere a su modernización una importancia estratégica. Este cambio también ha permitido desplegar una gama más amplia de capacidades en toda la Organización por medio de servicios horizontales compartidos, en lugar de equipos estrictamente especializados, lo que mejora la coordinación, la estandarización y la capacidad de respuesta, al tiempo que se mantienen los comentarios positivos por parte de los ámbitos operativos. En tercer lugar, el aprendizaje y el liderazgo. También en este ámbito la dirección a seguir es clara. El aprendizaje está ahora más estrechamente alineado con las prioridades estratégicas, especialmente el liderazgo, la atención al cliente, la IA y la gestión del cambio. Estamos desarrollando la capacidad institucional, no solo las capacidades individuales. Esto se ve respaldado por la movilidad interfuncional y el desarrollo del liderazgo a distintos niveles. El nuevo Perfil de Éxito del Liderazgo proporciona un marco de comportamiento común para la gestión del rendimiento, la contratación y el desarrollo del talento. En cuarto lugar, el compromiso de los empleados y la cultura institucional. El compromiso se ha reforzado, con resultados positivos en cuanto a la claridad de funciones, la seguridad psicológica y el sentido de propósito. Esto sugiere que estamos gestionando el cambio al tiempo que preservamos la confianza, la inclusión y la cohesión. Asimismo, hemos puesto en marcha iPerform, una plataforma de gestión del rendimiento basada en la IA que vincula más estrechamente los objetivos individuales con las prioridades de la Organización y alienta los comentarios continuos a lo largo del año, en lugar de basarse solo en un examen anual. Más allá del rendimiento, LinkAcross, los programas de inclusión de personas con discapacidad y las campañas de sensibilización sobre la neurodiversidad han reforzado la colaboración, el sentido de pertenencia y la innovación. Nuestras iniciativas en materia de bienestar, entre las que se incluyen la plataforma WIPO Thrive y un marco integral de salud y seguridad en el trabajo, obtuvieron una puntuación del 87 % en el cuadro de indicadores de salud mental de las Naciones Unidas, muy por encima de la media de todo el sistema. Por último, la captación de talento sigue siendo fundamental para el éxito a largo plazo de la OMPI, guiada por dos principios complementarios: el mérito ante todo, seguido de la amplitud de la representación. Cada selección se basa en la eficiencia, la competencia y la integridad, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, y las consideraciones de representación se aplican dentro del grupo de candidatos cualificados. Atraer al talento adecuado nunca ha sido tan crucial ni tan difícil. A medida que crece la demanda de perfiles especializados y técnicos, la OMPI se enfrenta a una competencia cada vez mayor a la hora de conseguir las competencias especializadas y digitales esenciales para cumplir su mandato. Las necesidades de personal de la OMPI se evalúan mediante una planificación estratégica de la plantilla que se encuentra entre las más avanzadas y

sistemáticas del sistema de las Naciones Unidas. Esta base rigurosa sirve de fundamento para los procesos de contratación basados en el mérito, al tiempo que ayuda a la Organización a construir una visión más estructurada de los puestos críticos, los inventarios de competencias y las carencias en la sucesión, creando una base más sólida para la movilidad interna y el desarrollo del talento. De los 86 nombramientos formalizados durante el período de referencia, 43 correspondieron a mujeres y 43 a hombres, con lo que se alcanzó la plena paridad. Las mujeres representaron asimismo el 50 % de los nombramientos de alto nivel en las categorías P5 y D1, lo que contribuyó a aumentar la proporción de mujeres en la categoría D1 del 34,6 % en 2024 al 42,6 % en 2025. Sin embargo, el principal desafío radica en reconocer candidatos sólidos procedentes de una gama más amplia de Estados miembros, en particular para puestos especializados y digitales. En algunos ámbitos, el número de candidatos sigue siendo relativamente escaso y la competencia por este talento es intensa. Esto refleja una combinación de factores, entre los que se incluyen la escasez de competencias en determinados campos, los cambios demográficos y la competencia en el mercado laboral, incluida la remuneración de algunos perfiles altamente especializados. Esto se desprende tanto de los datos de contratación como de los comentarios directos de los candidatos, incluyendo la calidad de las bolsas de candidatos, las vacantes que se han vuelto a publicar y las tendencias en la aceptación de ofertas. En 2025, fue necesario volver a publicar 19 vacantes debido a que muy pocos candidatos cumplían los requisitos exigidos, especialmente en puestos relacionados con la tecnología, la PI especializada y los perfiles duales. Esto exige una inversión deliberada en establecer repertorios de sistemas de talento y crear canteras de candidatos con suficiente antelación a las necesidades. Ampliar el alcance de la contratación solo resulta eficaz cuando existen canteras de candidatos cualificados; cuando estas aún no son lo suficientemente amplias, la OMPI debe contribuir al desarrollo del sistema de talento en materia de PI. El Plan de Acción para la Diversidad Geográfica (GDAP) integra ambas dimensiones: ampliar el alcance de la contratación mediante colaboraciones con los Estados miembros y consultas bilaterales, al tiempo que se refuerzan las reservas de candidatos mediante la planificación del personal y el desarrollo de capacidades, en colaboración con el Sector de Desarrollo Regional y Nacional y la Academia de la OMPI, con el fin de desarrollar precisamente los perfiles de los que se nutrirá la futura contratación. Sin embargo, los avances serán necesariamente paulatinos. Del total del personal de la OMPI, aproximadamente 600 puestos están sujetos a requisitos de representación geográfica. Las oportunidades para modificar la composición de ese grupo surgen principalmente a través de las jubilaciones y la rotación natural, más que a través de un crecimiento neto. Por lo tanto, ampliar de manera significativa la representación entre los Estados miembros implicará un reequilibrio medido a lo largo del tiempo y un compromiso sostenido con los Estados miembros. En resumen, la función de recursos humanos de la OMPI está adquiriendo un carácter más estratégico, adaptándose a los cambios tecnológicos, reforzando el liderazgo y el rendimiento, desarrollando competencias esenciales y manteniendo un personal comprometido, diverso y preparado para el futuro. Seguimos centrados en las cuestiones que importan a los Estados miembros, entre ellas el reciclaje profesional y las salvaguardias en el contexto de la IA, el mérito en la captación de talento y unas canteras de talento más sólidas para apoyar una representación más amplia.

56. ALBANIA: En nombre del Grupo CEBS, quisiera expresar nuestro agradecimiento al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) por toda la información presentada en el Informe anual de la OMPI sobre recursos humanos 2025. Reconocemos los esfuerzos del equipo de RR. HH. por mejorar la calidad general de la Organización mediante la puesta en marcha de diversas iniciativas estratégicas relacionadas con las políticas de empleo y la cultura institucional. El Grupo expresa su agradecimiento por la información actualizada sobre el GDAP y reconoce las medidas concretas adoptadas durante 2025, entre las que se incluyen la puesta en marcha del proyecto piloto de revisión integral del talento y el lanzamiento de iPerform, la nueva plataforma de rendimiento basada en IA y desarrollada en Oracle Fusion, que permite trasladar de forma eficaz los objetivos estratégicos a los objetivos individuales. Asimismo, tomamos nota del avance logrado en la creación de canteras nacionales de talento

en materia de PI mediante un marco piloto. Acogemos con satisfacción el primer ejercicio de planificación estratégica de los recursos de personal de la OMPI, que ha reconocido con éxito las competencias críticas para el próximo bienio. Estamos dispuestos a participar en debates específicos sobre las proyecciones futuras. Teniendo en cuenta los ciclos de jubilación previstos en los principales sectores, como las 16 jubilaciones previstas en el Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Sector de Administración, Finanzas y Gestión en los próximos cinco años, consideramos de gran valor recibir previsiones detalladas y prospectivas sobre las vacantes. Proporcionar desgloses tempranos de las descripciones de los puestos, los sectores y los niveles de grado permitirá a los Estados miembros crear de forma dinámica reservas nacionales de talento y adaptar las trayectorias profesionales de los profesionales locales a las necesidades tecnológicas en constante evolución de la OMPI. Por lo tanto, hacemos hincapié en la necesidad de que los informes de recursos humanos de la OMPI sigan estando plenamente armonizados con las normas de la función pública de las Naciones Unidas. Esta armonización, junto con el intercambio estructurado de datos, es esencial para que los Estados miembros puedan colaborar eficazmente con la OMPI en la consecución tanto de la excelencia absoluta basada en el mérito como de una auténtica diversidad geográfica. En lo que respecta a la gestión de recursos humanos, el Grupo acoge con satisfacción la colaboración constructiva con el DGRRHH y valora enormemente la información analítica concreta facilitada. En concreto, celebramos que, a raíz de nuestra solicitud anterior, el Informe anual haya desglosado por primera vez de forma exhaustiva los datos de nuestra región para reflejar la distinción entre el CEBS y el CACEEC. Si bien observamos que la contratación procedente de fuentes externas cubrió el 54,7 % del total de vacantes, incluido el 70 % de los puestos de alto nivel de categoría P5 y superiores, también tomamos nota de la explicación relativa a la reestructuración operativa interna, con un plazo determinado, que se llevará a cabo en el Sector de Patentes y Tecnología en 2025. De cara al futuro, el Grupo subraya que este mayor nivel de detalle de los datos sirve, ante todo, para poner claramente de relieve la persistente infrarrepresentación de nuestra región en la plantilla de la OMPI.

57. EL SALVADOR: La delegación de El Salvador tiene el honor de tomar la palabra en nombre del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC). El Grupo desea agradecer a la Secretaría el informe y tomó nota con gran satisfacción de los avances logrados en materia de diversidad geográfica, un aspecto que reviste especial importancia para nuestro Grupo. No obstante, seguimos considerando fundamental mantener e intensificar los esfuerzos encaminados a alcanzar una representación geográfica más equilibrada, en particular en lo que respecta a los puestos de alto nivel. Asimismo, valoramos el compromiso de la Organización con el equilibrio de género y, en este sentido, celebramos que en los 86 procesos de selección se haya alcanzado dicha paridad de género. Confiamos, además, en que la Secretaría seguirá impulsando medidas que consoliden todos estos avances y continúe progresando hacia una representación geográfica más equilibrada en todos los niveles de la Organización.

58. FEDERACIÓN DE RUSIA: La delegación de la Federación de Rusia tiene el honor de formular esta declaración en nombre del Grupo CACEEC y agradece a la Secretaría este informe de gran calidad. Apreciamos sumamente la práctica del DGRRHH de celebrar sesiones de información periódicas para los Estados miembros, y esperamos que esta práctica continúe. Apoyamos los esfuerzos de la Secretaría por garantizar la diversidad geográfica entre el personal de la OMPI, y esperamos que el plan de acción pertinente nos permita lograr una distribución geográfica equitativa de los puestos. El Grupo considera asimismo que, si la Secretaría creara un portal en línea accesible a los Estados miembros, con información actualizada periódicamente sobre las estadísticas de dotación de personal de la OMPI, ello mejoraría aún más la transparencia de nuestra labor en este ámbito.

59. ALEMANIA: El Grupo B agradece a la Secretaría el exhaustivo Informe anual sobre recursos humanos, WO/CC/86/INF/1, y reconoce los avances logrados en 2025. Acogemos con satisfacción el gran énfasis que se ha puesto en la creciente importancia de la IA dentro de la OMPI y su importancia crucial para el futuro de la Organización. La IA apoyará o asumirá, de

forma progresiva y satisfactoria, las tareas rutinarias, lo que liberará tiempo y recursos para que el personal se centre en tareas rediseñadas. Por lo tanto, es fundamental que la OMPI adapte sus estrategias de recursos humanos a las oportunidades y los desafíos que plantea la IA para mantener su liderazgo mundial. En lo que respecta a la contratación, el Grupo se congratula de conocer el compromiso inquebrantable de la OMPI con una mayor representación de mujeres calificadas en puestos de alta dirección y toma nota de la representación paritaria de mujeres y hombres en los nombramientos de 2025. El Grupo acoge además con satisfacción la primera revisión exhaustiva del talento de la OMPI, que abarcó a 84 empleados del Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y de Administración, Finanzas y Gestión. Dado que se prevén 16 jubilaciones en los próximos cinco años, es esencial que la OMPI obtenga una visión clara de su base de talento. También nos gustaría recordar que el mérito y la transparencia de los procesos deben seguir siendo las consideraciones primordiales en las prácticas de contratación y nombramiento de la OMPI. En cuanto a otras observaciones de fondo, nos gustaría recordar la declaración del Grupo B presentada en la 40.^a sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y agradecer a la Secretaría las respuestas facilitadas. Por último, el Grupo desea reiterar la importancia del principio del mérito en la contratación de personal. En lo que respecta al equilibrio geográfico, el Grupo B considera que los principios de distribución geográfica acordados por los Estados miembros de la OMPI en el documento WO/CC/IX/2 deben servir de base para nuestros debates.

60. BOTSWANA: La delegación de Botswana agradece a la Secretaría el Informe anual sobre recursos humanos y toma nota de la importante transformación que se está llevando a cabo, en particular la consolidación de la función de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los equipos de fusión que combinan conocimientos especializados en materia empresarial y tecnológica para ofrecer soluciones más rápidas e integradas. Las observaciones de la delegación se refieren a los párrafos 72 a 80 del informe, en la sección titulada “Una representación geográfica más amplia entre los candidatos”. La presentación de la información bajo amplias categorías regionales a menudo oscurece las distribuciones intrarregionales, por lo que solicita que la información relativa a África se complemente con datos más detallados que muestren el número de empleados por país. Esto pondría de manifiesto que un gran número de empleados africanos proceden de las mismas regiones de África e incluso de los mismos países, mientras que otros países, como Botswana, no cuentan con ni un solo funcionario. Lamentablemente, a pesar de que Botswana se adhirió a la OMPI en 1998, nunca ha contado con un solo funcionario con contrato de plazo fijo en casi tres decenios. Dado que los ciudadanos de Botswana cuentan con un alto nivel de formación y son competentes, muchos de ellos con títulos de posgrado financiados por el Gobierno a lo largo de los años en numerosos países a escala mundial, no podemos seguir permitiendo que nuestros ciudadanos se vean limitados a las ocasionales pasantías o a ofertas temporales de la OMPI del tipo jóvenes especialistas. Estas ofertas están destinadas, por su propia naturaleza, al desarrollo de capacidades. Botswana no solicita un sistema de cuotas ni ningún acuerdo de este tipo. Más bien, la delegación pide transparencia sobre el número de candidatos por país y por año; cuántos fueron preseleccionados por país; y cuántos fueron contratados. Creemos que, si se les diera la oportunidad de competir mediante exámenes escritos y entrevistas, nuestros ciudadanos demostrarían su capacidad y sus méritos. Señor presidente, la delegación cita lo siguiente: “Esta distribución indica que las oportunidades que ofrece la OMPI están llegando a un público verdaderamente global. En 2025 se recibieron candidaturas de todas las regiones geográficas. Este resultado refleja los continuos avances de la Organización en combinar una selección basada en el mérito con un amplio alcance geográfico.” Las citas de esta naturaleza son excesivamente simplistas. Comparar cifras absolutas entre regiones con tamaños de población muy diferentes puede resultar engañoso. Esta preocupación se ve agravada por el cuadro que figura en el párrafo 73, leído conjuntamente con el párrafo 74, en el que África, compuesta por 54 países, se compara con regiones que cuentan con un número de países muy inferior. La afirmación de que África es solo la región en la que la conversión de candidatos recomendados a seleccionados se ha acercado o superado sistemáticamente el 50 % y que, en 2025, se seleccionaron 14 candidatos de 12 países diferentes, lo que refleja

la profundidad y la amplitud geográfica de una cantera de talentos en fase de maduración, no ofrece una visión completa de la situación. Una comparación precisa debería basarse en el cálculo del porcentaje efectivo de candidatos recomendados. Este puede determinarse multiplicando la tasa de preselección, la tasa de entrevistas y la tasa de recomendación. Sobre esta base, la tasa efectiva de candidatos recomendados de África es del 0,7 %, obtenida al multiplicar el 3 % de preseleccionados por el 43,7 % de entrevistados y, a continuación, por el 50 % de recomendados. África, por lo tanto, presenta la segunda tasa efectiva de recomendación más baja, solo por delante de Oriente Medio, con un 0,2 %. Europa Oriental y Central y Asia Central, así como Asia y el Pacífico, registran las tasas efectivas de recomendación más elevadas, con un 2,3 % cada una, seguidas de América Latina y el Caribe, con un 1,6 %, Europa Occidental, con un 1,1 %, y América del Norte, con un 1 %. En este sentido, la delegación insta a que se garantice la transparencia de los rangos de representación a los que se hace referencia en el párrafo 76 y solicita que la Secretaría facilite datos sobre la distribución del personal por país y grado, así como los resultados de la contratación por país. La delegación está dispuesta a colaborar con la Secretaría para garantizar que la cantera de talentos de la OMPI sea verdaderamente mundial, equitativa y preparada para el futuro.

61. TÚNEZ: La delegación de Túnez desea agradecer a la Secretaría la presentación de este Informe anual sobre recursos humanos 2025 y a la directora del DGRRHH por haber respondido a las preguntas planteadas en la última sesión del PBC. La diversidad de competencias del personal de la OMPI tiene repercusión en la capacidad de la Organización para responder eficazmente a las necesidades de los Estados miembros, especialmente en lo que se refiere a la asistencia técnica, el desarrollo de capacidades, el apoyo a los beneficiarios y la aplicación del Plan de Acción para la Diversidad Geográfica (GDAP). A este respecto, la delegación desea hacer hincapié en dos elementos importantes: la diversidad geográfica y la diversidad lingüística. En primer lugar, consideramos que debería prestarse mayor atención a la diversidad geográfica entre el personal. Una representación geográfica más equilibrada es muy importante para que la Organización pueda beneficiarse de una variedad de experiencias, perspectivas y conocimientos sobre las realidades de todos los Estados miembros. Alentamos a la Secretaría a que prosiga con estos esfuerzos con vistas a mejorar la representación de la región africana en la contratación. En segundo lugar, la delegación subraya que, como organización de las Naciones Unidas, la OMPI debería poder prestar un servicio eficaz a todos sus Estados miembros respetando al mismo tiempo el multilingüismo, y alienta a la Secretaría a que prosiga sus esfuerzos por reforzar la presencia de personal que hable diferentes idiomas, especialmente en los departamentos que interactúan directamente con los Estados miembros y los beneficiarios de los proyectos. También es importante destacar que la IA y las nuevas tecnologías deberían contribuir a mejorar la comunicación entre los diferentes idiomas oficiales. La verdadera diversidad lingüística en todos los sectores y a todos los niveles nos permite estar lo más cerca posible de los Estados miembros y permitiría a la Organización responder de manera más eficaz a sus necesidades. Asimismo, quisiéramos destacar la importancia de la supervisión para garantizar que los puestos vacantes se cubran de inmediato y que existan vías claras y transparentes para el personal basadas en el mérito. La delegación considera que la continuidad del personal constituye un elemento importante para el buen funcionamiento de la Organización, especialmente cuando fomenta la mejora de los conocimientos, la preservación de la memoria institucional y una mejor comprensión de los desafíos institucionales.

62. CHINA: La delegación de China desea agradecer a la Secretaría su nuevo informe sobre recursos humanos, que brinda a los Estados miembros la oportunidad de comprender mejor las iniciativas y actividades de la OMPI relacionadas con los recursos humanos durante el último año. La delegación elogia los resultados positivos logrados por la OMPI en 2025 en los ámbitos de la IA, la formación del personal y la gestión de los recursos humanos, así como su esfuerzo continuo por mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género entre el personal de la Organización. La delegación agradece al DGRRHH las numerosas sesiones de intercambio

de políticas celebradas durante el último año para los grupos regionales y los Estados miembros en relación con el GDAP, y acoge con satisfacción el esfuerzo realizado por la OMPI para mejorar la transparencia al facilitar a los Estados miembros los futuros planes de contratación. La delegación espera que la OMPI continúe reforzando esta labor en el futuro.

63. ALEMANIA: La delegación de Alemania formula esta declaración en su calidad de Estado miembro. Agradecemos a la Secretaría la elaboración y presentación del informe sobre recursos humanos. En lo que respecta a la contratación, hacemos hincapié en que el funcionamiento eficiente de la Organización depende de su capacidad para contratar y retener a personal altamente cualificado. Por lo tanto, el mérito debe seguir siendo el principio rector en la selección del personal, a fin de garantizar los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad. Al mismo tiempo, debe prestarse la debida atención a una representación geográfica equitativa, teniendo en cuenta las contribuciones de cada uno de los Estados miembros, entre otras cosas mediante el uso de los respectivos sistemas de registro de la OMPI, de conformidad con los principios de distribución geográfica establecidos en 1975.

64. ARABIA SAUDITA: La delegación desea expresar su agradecimiento a la Secretaría por haber elaborado el Informe anual sobre recursos humanos correspondiente al año 2025 y por los esfuerzos constantes que realiza la Secretaría en pro de los objetivos de la Organización, en consonancia con la gestión por resultados y la mejora del rendimiento institucional. Asimismo, la delegación se congratula de las iniciativas adoptadas para promover la cualificación del personal, incluido el uso de la IA y la tecnología, lo que conduce a una mayor innovación y a la mejora de los servicios. También elogiamos los esfuerzos encaminados a un mayor desarrollo del liderazgo, la formación continua, la mejora de las competencias y la planificación, que constituyen elementos importantes para la sostenibilidad de la Organización. Asimismo, esperamos con interés que se realicen nuevos esfuerzos basados en la cooperación, el enfoque integral y la concesión de incentivos que tengan en cuenta la diversidad y los méritos del personal. La delegación reitera, asimismo, la importancia de una distribución geográfica equitativa que refleje la diversidad de los Estados miembros y la participación activa de todo el personal cualificado de la OMPI. Por lo tanto, la delegación elogia el esfuerzo realizado por la OMPI en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y en la mejora de la preparación de la Organización para afrontar los desafíos futuros y mantener su liderazgo mundial.

65. KAZAJSTÁN: La delegación de Kazajstán agradece a la Secretaría la elaboración del Informe anual sobre recursos humanos y acoge con satisfacción los esfuerzos de la Secretaría por seguir reforzando la gestión de los recursos humanos, desarrollar el personal de la Organización, mejorar las capacidades de liderazgo, introducir soluciones digitales modernas, incluidas las tecnologías de IA, y aplicar el GDAP. La delegación apoya los esfuerzos destinados a garantizar una distribución geográfica más equitativa dentro del personal y considera importante que se tenga en cuenta de manera sistemática el principio de representación geográfica equitativa en la composición de la Secretaría. A este respecto, nos gustaría llamar la atención sobre la insuficiente representación de los países de nuestra región. A pesar de la participación activa de Kazajstán en la labor de la OMPI, de su apoyo constante a las iniciativas de la Organización y de su contribución al desarrollo de la cooperación internacional en el ámbito de la PI, este país sigue sin estar representado entre el personal de la Secretaría. La delegación considera que la aplicación ulterior del GDAP debe ir acompañada de medidas prácticas para aumentar la participación de los Estados miembros no representados, entre ellas una mayor difusión de los anuncios de vacantes, procedimientos de contratación transparentes e igualdad de oportunidades para los candidatos de todas las regiones. Confiamos en que, en el futuro desarrollo del personal de la Secretaría, se preste la debida atención a lograr una representación geográfica más equilibrada de los Estados miembros.

66. SECRETARÍA: En primer lugar, agradezco a todas las delegaciones sus observaciones positivas sobre nuestro compromiso constante y deseo reiterar que continuaremos con este enfoque. Se trata de una buena oportunidad para aprender unos de otros, y nosotros, como departamento, también nos hemos beneficiado mucho de estas interacciones. En cuanto a la declaración de la delegación de Botswana, acogemos con agrado un análisis individual más profundo con cualquier Estado miembro para examinar patrones específicos en las candidaturas de sus nacionales, y los datos muestran claramente en qué ámbitos los candidatos tienen éxito y en cuáles encuentran dificultades. En el caso de algunos Estados miembros, se registran elevadas tasas de candidaturas, pero con menores índices de adecuación a los requisitos especializados. Por otra parte, para puestos altamente especializados, el volumen de candidaturas sigue siendo limitado. En cuanto a los datos por país o por grado, estos se encuentran disponibles en uno de los informes y estaremos encantados de mantener conversaciones bilaterales con cualquier Estado miembro en relación con esta información. Asimismo, hacemos hincapié, puesto que varias delegaciones lo han planteado, en que nuestra contratación sigue basándose firmemente en el mérito, tal y como lo han dispuesto los Estados miembros. El mandato de la OMPI exige conocimientos especializados en PI y pericia técnica para prestar un servicio eficaz a todos los Estados miembros, y comprometer los estándares técnicos socavaría tanto la credibilidad como la capacidad operativa de la Organización. El enfoque equilibrado de una mayor transparencia, combinado con el desarrollo de capacidades en las fases iniciales, tal y como establece el GDAP, se ajusta notablemente a las recomendaciones de la DCI sobre la representación geográfica en los organismos especializados. En cuanto a la cuestión de la representación, desde el bienio 2012/13, el número total de puestos en esta Organización no ha aumentado. En su lugar, hemos convertido estratégicamente puestos del cuadro de servicios generales, que se cubren mediante contratación local y no están sujetos a la distribución geográfica, en puestos del cuadro orgánico, que sí están sujetos a dicha distribución. Esta gestión deliberada nos ha permitido ampliar las oportunidades de representación equitativa sin aumentar el número total de puestos. Si se analiza desde una perspectiva de tendencias, el resultado es claro y positivo. Desde 2015, todas las regiones han incrementado su representación en términos absolutos. Deseo hacer hincapié en lo siguiente: todas las regiones han experimentado un crecimiento. Algunas regiones pueden parecer infrarrepresentadas si se miden con arreglo a la fórmula del rango deseable, pero esto se debe en ocasiones a la propia metodología. A medida que el número de puestos sujetos a distribución geográfica ha aumentado de forma constante de 411 a 600, los límites de la fórmula se han desplazado en consecuencia. A modo de ejemplo, una región experimentó un crecimiento del 13 % en su plantilla, pero el límite inferior de su rango deseable aumentó de 171 a 272 según la fórmula. Del mismo modo, las mayores tasas de jubilación en las regiones más representadas influyen naturalmente en las variaciones interanuales. Pero lo esencial es lo siguiente: se han logrado avances en todos los ámbitos. No es suficiente, pero todas las regiones han avanzado, y seguimos firmemente comprometidos a continuar por esta senda, respetando tanto el mérito como los requisitos funcionales de la Organización. Volviendo al punto planteado por la delegación de Botswana, es cierto que un elemento a tener en cuenta es la concentración de la representación en un número limitado de países, y eso es válido para casi todas las regiones. Los cinco países principales de cada región representan entre el 44 % y el 79 % de la representación regional. Por lo tanto, proponemos celebrar reuniones regionales por separado para poder analizar los datos con mayor detalle. En cuanto a las observaciones formuladas por la delegación de la Federación de Rusia, con el desarrollo y la implantación paulatina de nuestro nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales (PRI), esperamos poder presentar algunos paneles de control de aquí a las próximas Asambleas. Paralelamente, también se está trabajando a través de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) para proporcionar un cuadro de mando a los Estados miembros. En cuanto a las declaraciones de las delegaciones de Botswana y Kazajstán sobre la representación de sus nacionales, la Secretaría prestará atención a esta

cuestión en el marco del GDAP. Esperamos con interés seguir colaborando a lo largo del próximo año.

67. PRESIDENTE: Muchas gracias por estas respuestas, Sra. Barbier. Quisiera asimismo dar las gracias a todas las delegaciones por sus intervenciones. Dichas intervenciones quedarán reflejadas en el informe de la reunión. Pasamos ahora al segundo documento de este subtema, el WO/CC/86/2, titulado Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Invito una vez más a la Sra. Barbier a que presente brevemente el documento.

68. SECRETARÍA: Señor presidente, distinguidos delegados, tengo el honor de presentar el documento WO/CC/86/2 relativo a la elección de un miembro y un miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. A modo de antecedentes, el Comité de Coordinación de la OMPI decidió en 1977 que el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI estaría compuesto por tres miembros y tres miembros suplentes, de los cuales un miembro y un miembro suplente serían elegidos por este Comité. Los miembros propuestos por el director general para su elección por parte del Comité de Coordinación suelen ejercer un mandato de cuatro años. En su sesión ordinaria de julio de 2022, el Comité de Coordinación eligió al miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años que finalizará al término de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de 2026. En su sesión ordinaria de julio de 2023, el Comité eligió al miembro suplente para un mandato de cuatro años que finalizará al término de la sesión ordinaria de 2027. Desde entonces, el miembro suplente se ha retirado del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Por consiguiente, la elección tanto del miembro como del miembro suplente tendrá lugar durante la presente sesión del Comité de Coordinación, y ambos nombramientos entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2026, por un mandato de cuatro años. A mediados de diciembre de 2025, el director general invitó a los Estados miembros, mediante una nota verbal circular, a presentar candidaturas para la elección del miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI antes de finales de febrero de 2026. Al no haberse confirmado ninguna candidatura en el plazo establecido, el 6 de marzo de 2026 se invitó de nuevo a los Estados miembros a presentar candidaturas antes del 31 de marzo. Se recibieron tres candidaturas, que el director general examinó detenidamente a la luz de los requisitos técnicos del cargo, los cuales se comunicaron a los Estados miembros. En el mandato se enumeraban, entre otras, las siguientes competencias técnicas: conocimiento de la situación actuarial de la Caja, gestión de activos y pasivos, sostenibilidad, política de inversiones, disposiciones en materia de prestaciones y otras cuestiones de diseño del plan; determinación de la incapacidad a efectos de la concesión de prestaciones por discapacidad; y contribución a la labor del Consejo con el fin de garantizar la buena gobernanza de la Caja. Solo dos de los tres candidatos cumplían los requisitos para el cargo, contaban con la experiencia pertinente en cuestiones relacionadas con las pensiones y habían sido elegidos previamente por organizaciones miembros para participar en comités de pensiones del personal y comités mixtos. Por lo tanto, el director general propone la elección del Sr. Moncef Charaabi como miembro y del Sr. Anton Minaev como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años que comenzará el 1 de septiembre de 2026.

69. ALBANIA: Señor presidente, tengo el honor de formular esta declaración en nombre de los miembros que respaldan al Grupo CEBS. Para empezar, los miembros del Grupo CEBS que respaldan esta propuesta desean reafirmar la importancia fundamental del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para garantizar el bienestar del personal de la Organización y defender los principios de integridad, transparencia y juicio independiente. Nos oponemos firmemente a la candidatura propuesta del Sr. Anton Minaev, de la Federación de Rusia, como miembro suplente. Durante más de cuatro años, la Federación de Rusia ha persistido en su guerra de agresión ilegal e injustificada contra Ucrania, en flagrante violación del Derecho internacional y de la Carta de las Naciones Unidas. Tales acciones socavan de manera fundamental el espíritu de confianza, rendición de cuentas y cooperación que se requiere para los nombramientos en las estructuras administrativas y de gobernanza

fundamentales de la OMPI. Por consiguiente, los miembros del CEBS no pueden respaldar esta candidatura.

70. REINO UNIDO: La delegación del Reino Unido formula la presente declaración en nombre de Albania, Austria, Australia, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Croacia, Chipre, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, los Países Bajos, Nueva Zelandia, Noruega, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y el Reino Unido. Tomamos nota del documento WO/CC/86/2 relativo a los nombramientos propuestos por el director general para el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Este grupo de miembros de ideas afines desea subrayar la importancia del Comité de Pensiones del Personal y el papel fundamental que desempeña en la salvaguardia de los derechos de pensión de los funcionarios actuales y antiguos de la OMPI. Como órgano responsable de asesorar y supervisar los asuntos relacionados con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) en lo que respecta a la OMPI, la labor del Comité exige los más altos niveles de integridad, independencia y buen criterio. Por lo tanto, concedemos especial importancia a la composición de este Comité y a garantizar que todos los nombramientos reflejen estos principios. En este contexto, tomamos nota de los candidatos propuestos para el Comité de Pensiones del Personal. Agradeceríamos que la Secretaría aportara más aclaraciones sobre el proceso mediante el cual se ha presentado esta candidatura, y alentamos a que prosigan las consultas entre los Estados miembros para garantizar que cualquier nombramiento refleje el consenso y preserve la confianza en la labor del Comité. En lo que respecta a la reelección del Sr. Charaabi como miembro del Comité, tomamos nota de su amplia y pertinente experiencia, y apoyamos su reelección para el Comité de Pensiones del Personal. Sin embargo, no podemos apoyar el nombramiento propuesto del Sr. Anton Minaev, de la Federación de Rusia, como miembro suplente del Comité. Este grupo de países de ideas afines reafirma nuestro firme compromiso con los principios que sustentan la cooperación multilateral. Creemos que la fortaleza del multilateralismo se basa en un compromiso compartido con la búsqueda del consenso por encima de la acción unilateral. Son los principios de solidaridad, integridad y responsabilidad mutua los que permiten a organizaciones como esta cumplir eficazmente con sus mandatos y conservar la confianza de sus miembros. Desde hace ya más de cuatro años, la Federación de Rusia ha proseguido con sus actos de agresión contra Ucrania. Se trató de una invasión no provocada e injustificada de un Estado miembro soberano, miembro de esta Organización. Estas no son las acciones de un país que busca la paz. La escalada de ataques a gran escala por parte de la Federación de Rusia y el daño resultante a la población civil, así como los daños causados a centros culturales y religiosos, son deplorables. Reiteramos nuestro llamamiento de larga data a favor de un alto el fuego y a que la Federación de Rusia ponga fin de inmediato a su agresión, con vistas a una paz integral, justa y duradera, acorde con los principios de la Carta de las Naciones Unidas. Seguimos mostrando un apoyo inquebrantable a Ucrania.

71. UCRANIA: La delegación de Ucrania se suma a las declaraciones formuladas por la delegación de Albania en nombre de los miembros del Grupo CEBS y por el Reino Unido en nombre del grupo de países de ideas afines. Nuestra delegación concede gran importancia al funcionamiento eficaz del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y a garantizar que el personal actual y antiguo de la OMPI pueda contar con un sistema de pensiones estable, bien gestionado y fiable. Las responsabilidades del Comité de Pensiones del Personal exigen integridad, independencia, buen criterio y la confianza de los Estados miembros de la OMPI. La elección por parte del Comité de Coordinación de la OMPI confiere a estos nombramientos una clara dimensión institucional y de gobernanza. No pueden tratarse como meras cuestiones técnicas o administrativas. Incluso un miembro suplente forma parte de la representación institucional de la OMPI en el sistema de pensiones de las Naciones Unidas y puede verse llamado a desempeñar importantes responsabilidades. La delegación apoya la propuesta de elección del Sr. Charaabi como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Al mismo tiempo, lamentamos la propuesta de elección del Sr. Minaev, funcionario de la Misión

Permanente de la Federación de Rusia ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG), como miembro suplente. La Federación de Rusia continúa su guerra de agresión ilegal, no provocada e injustificada contra Ucrania, lo que constituye una grave violación de la Carta de las Naciones Unidas y del derecho internacional. Solo un día antes de estas Asambleas, un ataque masivo con misiles y drones de la Federación de Rusia contra Kyiv y la región circundante causó la muerte de al menos 26 personas y dejó heridas a decenas más, entre ellas niños. Este ataque se produjo tras uno de los más mortíferos perpetrados por la Federación de Rusia contra la capital apenas cuatro días antes, el 2 de julio, en el que murieron 31 personas y más de 100 resultaron heridas. La Asamblea General de las Naciones Unidas ha condenado en repetidas ocasiones la guerra de agresión de la Federación de Rusia y ha reafirmado la soberanía, la independencia y la integridad territorial de Ucrania, incluidas las resoluciones aprobadas durante su 11.^a sesión especial de emergencia. Este contexto institucional y jurídico establecido en el seno del sistema de las Naciones Unidas no puede separarse de los nombramientos para los órganos vinculados a dicho sistema. La propuesta de elección de un representante en activo del Estado agresor plantea serias dudas en materia de confianza, rendición de cuentas y coherencia institucional. Se corre el riesgo de debilitar la confianza en los principios que deben guiar los nombramientos en el seno de la OMPI y del sistema de las Naciones Unidas en general. Ucrania respeta plenamente la necesidad de garantizar la continuidad en la labor del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI y la protección de los intereses en materia de pensiones del personal de la OMPI. La mejor forma de alcanzar estos objetivos es mediante nombramientos capaces de inspirar una amplia confianza entre los Estados miembros. Por estas razones, Ucrania no apoya el nombramiento del Sr. Minaev, funcionario de la Misión Permanente de la Federación de Rusia ante la ONUG, como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

72. PRESIDENTE: No veo que haya más delegaciones que soliciten la palabra en este momento. Tras haber escuchado las declaraciones formuladas, he tomado nota de la oposición expresada por varias delegaciones a la candidatura de uno de los miembros propuestos. Por lo tanto, no parece existir aún consenso sobre la elección de ambos candidatos propuestos. Propongo, en este contexto, suspender las deliberaciones sobre este subtema a la espera de que se celebren consultas informales entre las delegaciones. Es probable que tengamos que reanudar posteriormente este punto del orden del día.

73. PRESIDENTE: El objetivo de reanudar la sesión esta tarde es volver al punto 19.i), apartado dos, y al documento WO/CC/86/2, relativo al Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Ese es el único punto que tengo intención de abordar en esta sesión, y espero que sea breve. Como recordarán, esta mañana suspendimos las consultas sobre este punto. He mantenido consultas con varios Estados miembros, y agradezco la franqueza con la que han abordado esas consultas. Sin embargo, la franqueza no equivale a convergencia, y no hemos alcanzado dicha convergencia. Considero que, en esta fase, es importante que todos los miembros de este Comité comprendan la situación de este punto. Soy consciente de que es muy tarde, pero comprenderán que este punto reviste una importancia operativa extrema. Supondrá un gran problema si no logramos alcanzar un resultado en esta reunión, y por eso estoy impulsando este asunto esta noche. No dispongo de tiempo para continuar con las consultas por la mañana. Con su comprensión, lo que tengo previsto hacer es someter al Comité el párrafo de decisión que figura en el documento WO/CC/86/2. ¿Podrían, por favor, mostrarlo en la pantalla? Muchas gracias. El proyecto de decisión dice lo siguiente: El Comité de Coordinación de la OMPI eligió al Sr. Moncef Charaabi miembro y al Sr. Anton Minaev miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años que comenzará el 1 de septiembre de 2026. Someto esta propuesta a la consideración del Comité.

74. REINO UNIDO: El Grupo de países de ideas afines se adhiere a la declaración que hemos formulado hoy. Reiteramos nuestro apoyo al nombramiento del candidato de Túnez como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Nos oponemos al

nombramiento del candidato de la Federación de Rusia como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

75. ALBANIA: La delegación de Albania toma la palabra en nombre de los miembros que la respaldan. Nuestra posición sigue siendo la misma. No podemos apoyar la candidatura del Sr. Anton Minaev como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

76. PRESIDENTE: ¿Hay alguna otra delegación que desee tomar la palabra en este momento? No parece ser el caso. Gracias a las delegaciones que han intervenido. Es evidente que no existe consenso sobre esta decisión. Por razones de tiempo, voy a pasar a una decisión alternativa que voy a someter al Comité. Pueden ver el proyecto de decisión proyectado en la pantalla, que dice lo siguiente: El Comité de Coordinación de la OMPI eligió al Sr. Moncef Charaabi como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años a partir del 1 de septiembre de 2026. Veo que la delegación de la Federación de Rusia desea tomar la palabra. Federación de Rusia, tiene la palabra.

77. FEDERACIÓN DE RUSIA: La delegación de la Federación de Rusia no apoya la adopción de la propuesta de proyecto de decisión tal y como se presenta en su segunda versión en pantalla. Al mismo tiempo, la delegación acoge con satisfacción y apoya la propuesta del director general de elegir al Sr. Moncef Charaabi como miembro y al Sr. Anton Minaev como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, tal y como se refleja en la primera versión del texto que aparece en pantalla. La delegación desearía asimismo hacer algunas observaciones sobre este punto del orden del día. En primer lugar, quisiéramos subrayar que el Comité de Coordinación selecciona a los miembros del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, el cual no es un órgano intergubernamental, sino un órgano administrativo de la OMPI que forma parte de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (UNJSPF). El Comité de Coordinación selecciona a los profesionales teniendo en cuenta sus cualificaciones, su experiencia y su capacidad para desempeñar las funciones que se les asignen. Cualquier argumento en contra de una candidatura basado únicamente en la nacionalidad contradice la esencia de este procedimiento. Nos gustaría llamar su atención sobre el hecho de que el documento WO/CC/86/2 indica que el director general recibió varias candidaturas que fueron cuidadosamente examinadas, tras lo cual se presentaron al Comité las candidaturas del Sr. Moncef Charaabi y del Sr. Anton Minaev. El mero hecho de que el director general decidiera presentar estas candidaturas para su examen por parte del Comité demuestra que cumplen los requisitos necesarios para desempeñar dichas funciones. No hay motivos para dudar de la objetividad o la integridad de la evaluación de estas candidaturas realizada por la Secretaría. El respeto por los resultados de esta evaluación profesional es, al mismo tiempo, respeto por la función institucional que desempeña el director general, quien, en el marco de este procedimiento, es responsable de presentar las propuestas pertinentes al Comité de Coordinación. Estamos convencidos de que este enfoque, basado en el respeto de las normas de la Organización y en la evaluación de las candidaturas exclusivamente en función de sus cualidades profesionales, nos permitirá mantener la reputación de la OMPI como organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas y garantizar que los Estados miembros sigan confiando en las decisiones adoptadas por la Organización.

78. PRESIDENTE: No hay ninguna otra delegación que desee tomar la palabra en este momento. Por lo tanto, queda claro que en este Comité no existe acuerdo sobre la designación de un miembro o un miembro suplente, y mucho menos de ambos, para el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. Se trata de un asunto grave, como ya he dicho, pero no creo que vayamos a resolverlo en esta sesión. Lo que propongo es suspender esta sesión y celebrar nuevas consultas con las delegaciones que han intervenido esta tarde, así como con cualquier otra delegación que tenga un interés particular en este asunto. ¿Hay alguna objeción a este procedimiento? No veo ninguna. Por consiguiente, suspenderé esta sesión en virtud de lo anterior. Reanudaremos la sesión por la mañana con una actualización, momento en el que

se les informará del resultado de nuestras consultas. Mientras tanto, invito a los representantes de las delegaciones que han intervenido esta tarde, así como a cualquier otra delegación que tenga un interés particular en este asunto, a que permanezcan aquí para las consultas.

79. Al reanudarse la sesión, el presidente del Comité de Coordinación de la OMPI, señaló que no se había alcanzado el consenso sobre la elección del miembro y del miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para un mandato de cuatro años que comenzará el 1 de septiembre de 2026, tal y como se recoge en el párrafo 6 del documento WO/CC/86/2. Como medida excepcional, con el fin de garantizar la continuidad, el miembro titular seguiría desempeñando sus funciones hasta que se examinara esta cuestión en la próxima reunión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2027.

80. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del resumen de la presidencia que figura en el párrafo anterior y queda reflejado en el Anexo del informe resumido (documento A/68/9).

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

81. Los debates se basaron en el documento WO/CC/86/INF/2.

82. PRESIDENTE: El documento que se está examinando es el documento WO/CC/86/INF/2, titulado Informe anual de la Oficina de Ética Profesional, y me gustaría invitar a la Sra. Fanny Martin, oficial jefa de Ética Profesional, a que presente brevemente el documento.

83. SECRETARÍA: Es un gran placer presentarles el Informe anual de 2025 de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. Este año, el Día Mundial de la PI nos ha invitado a celebrar el fuerte vínculo que existe entre la PI y el deporte. En estos días, no puedo evitar darme cuenta de que la ética profesional y el deporte forman una combinación igualmente convincente. En el deporte, al igual que en la ética profesional, todo se asienta sobre los mismos pilares: el juego limpio, unas normas claras y el compromiso de dar lo mejor de uno mismo, independientemente de si hay alguien observando. Y, en este sentido, me complace informar de que 2025 fue, en todos los sentidos, un año récord para la Oficina de Ética Profesional, y lo digo en el mejor sentido posible. En cuanto al asesoramiento confidencial, atendimos 244 solicitudes individuales, nuestra cifra más alta hasta la fecha y un aumento del 30 % con respecto a 2024. Detrás de esta cifra hay personas reales que nos confiaron auténticos dilemas éticos, ya fueran relacionados con actividades externas, conflictos de intereses o tensiones en el lugar de trabajo. Esa confianza es algo que no damos por sentado. Por ello, me complace especialmente comunicar que una encuesta de satisfacción realizada en 2025 reveló que más del 95 % de los encuestados calificaron nuestro asesoramiento como oportuno, pertinente y claro, y que más del 91 % afirmaron sentirse verdaderamente bien acogidos, escuchados y apoyados. Esto resulta aún más significativo si se tiene en cuenta que el asesoramiento que les proporcionamos no siempre fue lo que esperaban oír. En materia de divulgación y formación, hemos mejorado notablemente nuestro desempeño, organizando 13 iniciativas frente a las ocho del año anterior. Entre los aspectos más destacados figuran una reunión general sobre "Pertenencia y conexión en la OMPI", a la que asistieron más de 800 colegas, nuestro Día Mundial de la Ética Profesional y una celebración histórica: el 15.º aniversario de la Oficina de Ética Profesional, que reunió a aproximadamente 600 miembros del personal. Asimismo, alcanzamos un índice de finalización del 98 % en la formación obligatoria sobre ética e integridad en la OMPI y hemos iniciado una revisión exhaustiva de dicha formación para abordar los nuevos desafíos éticos, como el uso ético de la IA, las redes sociales y la protección de datos personales. En materia de políticas y establecimiento de normas, el año 2025 también supuso hitos importantes. Para dar respuesta a las recomendaciones de larga data del antiguo auditor externo de la OMPI, ampliamos el ejercicio anual de declaración de intereses para incluir los conflictos de intereses relacionados con la PI, que ahora abarca

a 350 empleados que ocupan puestos sensibles. Asimismo, reforzamos las obligaciones de incorporación para los funcionarios y los consultores independientes que manejan información confidencial sobre PI. En cuanto a las denuncias por represalias, la Oficina de Ética Profesional recibió tres denuncias formales de este tipo en 2025, todas ellas presentadas por el mismo denunciante. Las dos primeras fueron desestimadas tras un examen preliminar, ya que ninguna de ellas establecía una presunción razonable de represalias. La tercera seguía en fase de examen al cierre del ejercicio y, por supuesto, se informará debidamente al Comité de su resultado a su debido tiempo. Por último, en lo que respecta a la gestión de la Oficina, revisamos nuestro mandato, renovamos nuestro acuerdo con la Oficina de Ética Profesional de las Naciones Unidas y lanzamos una licitación conjunta con otros cuatro organismos de las Naciones Unidas para la prestación de servicios de revisión de la divulgación de información. Estas iniciativas nos han permitido hacer un mejor uso de los recursos disponibles, al tiempo que garantizamos una gestión sólida y adecuada de la Oficina. Excelencias, nada de esto ha sucedido de forma aislada. Mi más sincero agradecimiento a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) por su apoyo inquebrantable y su valiosa orientación, al DGRHH, a la Oficina de la Consejera Jurídica y a la Oficina de Mediación y, sobre todo, a todos y cada uno de los miembros del personal que siguen colaborando con nosotros. Hemos iniciado el año 2026 bien posicionados y con un claro sentido de propósito. Nuestras prioridades son seguir prestando un asesoramiento confidencial, de alta calidad y adaptado a las necesidades; reforzar aún más nuestro marco de ética profesional (comenzando por una revisión exhaustiva de nuestra política sobre obsequios y distinciones); poner en marcha nuestra formación obligatoria recientemente revisada; y adaptar y profundizar aún más nuestra labor de divulgación en todos los rincones de la Organización. Y, al hacerlo, nuestra ambición última es garantizar que la ética profesional ya no se considere una responsabilidad de una sola oficina, sino un reflejo compartido por todos y cada uno de nuestros colegas en todo lo que hacen. En el deporte, lo que en última instancia se gana la admiración del mundo no es solo el resultado que aparece en el marcador, sino el espíritu con el que se disputa el partido. La autoridad y la credibilidad de la OMPI se basan no solo en la excelencia de lo que ofrece, sino también en la integridad con la que lo hace. Les estoy profundamente agradecida, excelencias, por su confianza constante a la hora de ayudarnos a forjar esa integridad.

84. BRASIL: La delegación del Brasil valora la labor realizada por la Oficina de Ética Profesional. A menudo, como miembros, no disponemos realmente de mucho tiempo para examinar estas cuestiones detalladamente. Por ello, me interesaba saber por qué, tras la publicación del informe, se sustituyó el término “queja” por “petición”. ¿Cuál es la diferencia? Creo que, en los datos del informe, inicialmente se observaba un aumento de las quejas entre 2024 y 2025. ¿Se trata de peticiones dirigidas a la Oficina de Ética Profesional o de quejas presentadas? ¿Cuál es la naturaleza exacta de la labor?

85. ALEMANIA: El Grupo B expresa su agradecimiento a la Secretaría por haber elaborado el Informe anual de 2025 de la Oficina de Ética Profesional, que figura en el documento WO/CC/86/INF/2, y da las gracias al oficial jefa de Ética Profesional por su exhaustiva presentación. La Oficina de Ética Profesional sigue siendo indispensable para el marco de gobernanza de la OMPI, ya que fomenta una cultura de integridad esencial para mantener la confianza en los sistemas mundiales de PI. Ofrecer asesoramiento y apoyo confidenciales a todo el personal de la OMPI es un aspecto fundamental de las responsabilidades de la Oficina. Por lo tanto, acogemos con satisfacción el aumento continuado de las consultas confidenciales, que han pasado de 188 en 2024 a 244 en 2025. Apreciamos asimismo los resultados de la encuesta de comentarios anónima, que muestran una gran confianza en la Oficina de Ética Profesional: el 95,7 % de los encuestados se mostró satisfecho de la rapidez y la pertinencia del asesoramiento, el 95,6 % con su claridad y el 91,5 % se sintió muy bien acogido, escuchado y apoyado. Tanto el aumento del número de solicitudes de consultas confidenciales como los resultados de la encuesta reflejan sin duda la creciente confianza del personal en la función consultiva de la Oficina. Asimismo, valoramos los esfuerzos por mejorar el conocimiento y la comprensión de las políticas relacionadas con la ética y por promover las

normas éticas en todos los niveles de la OMPI. A este respecto, tomamos nota de que la Oficina de Ética Profesional amplió y diversificó sus actividades de divulgación mediante la organización de una presentación en formato de sesión informativa sobre el tema “Pertenencia y conexión en la OMPI”, que atrajo a 837 miembros del personal. El Grupo B expresa su gratitud a la Oficina de Ética Profesional por sus importantes contribuciones y espera que la Oficina siga participando de forma central y dinámica en la organización.

86. BOTSWANA: La delegación de Botswana toma nota del notable aumento de la interacción con la Oficina de Ética Profesional, con un incremento de las solicitudes de 53 en 2021 a 244 en 2025. Esta trayectoria ascendente refleja no solo una mayor sensibilización, sino también una confianza sostenida en la Oficina de Ética Profesional como asesor confidencial de confianza. Observamos que 21 solicitudes procedían de becarios y jóvenes especialistas. Sería útil conocer el número total de estas dos categorías, a fin de poder determinar su porcentaje. Del mismo modo, determinar qué porcentaje del personal presentó solicitudes permitiría realizar una comparación adecuada entre todos los sectores y categorías. La Oficina de Ética Profesional sigue siendo un pilar fundamental de la arquitectura ética de la OMPI. Su labor no solo debe mantenerse, sino que también debe reconocerse como esencial para salvaguardar la integridad de la Organización.

87. SECRETARÍA: En relación con la pregunta planteada por la delegación de Brasil, la diferencia entre “peticiones” y “quejas” radica en que las peticiones se refieren a peticiones de asesoramiento confidencial, de carácter totalmente informal, mientras que las quejas se refieren a quejas formales por represalias. En ocasiones, la Oficina de Ética Profesional recibe solicitudes de asesoramiento en relación con represalias, como, por ejemplo, cuál es el procedimiento adecuado que debe seguirse para presentar una queja formal por represalias. Nos vimos en la necesidad de publicar esa corrección, ya que en la versión en inglés se había producido un error en la sección dedicada a las peticiones de asesoramiento, en la que “peticiones de asesoramiento” había sido sustituido por “quejas”. En cuanto a la pregunta planteada por la delegación de Botswana, el informe ofrece cifras detalladas sobre la proporción —o, mejor dicho, las categorías— de miembros del personal que han solicitado el asesoramiento de la Oficina de Ética Profesional. Otro aspecto que también se refleja en nuestro informe es que, a principios de cada año, nos ponemos en contacto con los distintos responsables de sector y les facilitamos gráficos muy concretos que reflejan las peticiones de asesoramiento confidencial que hemos recibido por sector; además, les proporcionamos un desglose del objeto de dichas solicitudes, ya se trate de actividades externas, de denuncias de fraude o de cualquier otro asunto. Así pues, efectivamente, a principios de año se les facilitan esos gráficos y también les ofrecemos algunas orientaciones para que puedan abordar mejor o realizar la sensibilización en sus respectivos sectores sobre las cuestiones que hemos podido reconocer. Espero que esto responda a su pregunta, pero, por favor, hágamelo saber si no es así.

88. BOTSWANA: Sí, me gustaría aclarar mi pregunta, ya que creo que se ha malinterpretado. Me refería al gráfico 3. Si observa el gráfico 3, se indica el origen de las peticiones; a continuación, se clasifican según su procedencia y se muestran las cifras absolutas. Observo que hay 21 en la categoría de becarios o jóvenes especialistas, y mi pregunta era: ¿cuál es el número total de becarios y jóvenes especialistas, y qué supone ese 21 como porcentaje del total de becarios y jóvenes especialistas?, ya que de ese modo podemos hacernos una idea de la tasa de incidencia, en lugar de limitarnos a las cifras absolutas. De este modo, podría compararlo con los contratistas particulares o con terceros. Si hay 100 terceros, sería un tres por ciento. Si hay seis terceros, un 50 por ciento. Así podremos realizar comparaciones entre categorías, es decir, entre elementos que sean realmente comparables.

89. SECRETARÍA: Muchas gracias por la aclaración. Me han informado de que hay un total de 144 becarios y jóvenes especialistas.

90. BOTSWANA: Sí, así es, señor presidente. Pero no deseo alargar este punto. Creo que este tema podría abordarse en un grupo más reducido en el futuro, ya que representa el 14,5 % de esa categoría. Considero importante que los miembros presten atención a esto, pues me ha dado la impresión de que quizá los jóvenes especialistas estén descontentos en comparación con los demás. No creo que exista un foro específico para ello, pero es algo que me gustaría que abordáramos en el foro adecuado en el futuro.

91. SECRETARÍA: Si me lo permiten, en realidad no tiene por qué ser así. Afortunadamente, no todos los miembros del personal o compañeros que se dirigen a la Oficina de Ética Profesional están necesariamente descontentos. Muy a menudo, simplemente buscan asesoramiento sobre cuál es la forma adecuada de gestionar una situación. Por lo general, puede tratarse de conocer cuál es exactamente el régimen jurídico relativo a la autorización para realizar actividades externas. En este caso, se trata de algo que acojo con agrado, ya que tiene un carácter eminentemente preventivo. Se trata de informar adecuadamente a nuestros colegas sobre la normativa vigente y cuáles son los valores o las disposiciones legales que se espera que cumplan.

92. DIRECTOR GENERAL: En términos generales, en nuestra encuesta sobre la implicación de los empleados, dejando de lado la cuestión de la ética profesional, el nivel de satisfacción es mayor entre la juventud y entre quienes no llevan mucho tiempo con nosotros. Así pues, de hecho, suelen ser los becarios y los jóvenes especialistas quienes presentan mayores niveles de satisfacción y compromiso. No sé si ocurre lo mismo en sus misiones, pero estamos observando este fenómeno en la OMPI.

93. SECRETARÍA: Hay otro aspecto que podría ser una consideración adicional. Como se ha mencionado anteriormente, se ha producido un claro aumento de nuestras actividades de divulgación, y ahora realizamos sistemáticamente una presentación en el marco del programa de incorporación. Con mucha frecuencia cuentan con la asistencia de jóvenes especialistas y becarios, y creo que ellos también son más sensibles a este tema. Quieren asegurarse de que se incorporan al personal de la OMPI sin contratiempos, y eso también podría ser una razón. Si se observa el calendario, de hecho, con mucha frecuencia recibimos muchas más solicitudes justo después de las presentaciones del programa de incorporación que durante el resto del año. Así que eso también podría ser una explicación.

94. PRESIDENTE: Muy bien. Muchas gracias. Veo que Botswana está satisfecha por el momento, pero sin duda estoy seguro de que podrán abordar estas cuestiones de forma bilateral si desean hacerlo con mayor detalle. Dicho esto, daré por concluido este apartado del orden del día. Quisiera dar las gracias a esas delegaciones por las declaraciones formuladas y agradecer también a la Sra. Martin sus comentarios. Todas las declaraciones quedarán consignadas en el informe de la reunión y se da por concluido este punto.

PUNTO 20 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

95. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/86/3](#).

96. PRESIDENTE: Ya podemos pasar al punto 20, Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. Hay un documento sometido a examen, tal y como figura en la lista de documentos, a saber, el documento WO/CC/86/3, Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, elaborado por el director general.

97. SECRETARÍA: Señor Presidente, distinguidos delegados, tengo el honor de presentar el documento WO/CC/86/3, que contiene las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal para

su aprobación por el Comité de Coordinación, así como las enmiendas al Reglamento del Personal que se presentan a título informativo. Este año se someten a la aprobación del Comité de Coordinación modificaciones a cinco cláusulas del Estatuto del Personal. Dos de estas modificaciones garantizarán una mayor responsabilidad financiera en el pago de prestaciones y derechos. Más concretamente, la modificación de la cláusula 3.3 del Estatuto del Personal, relativa a las prestaciones familiares, permite expresamente a la OMPI deducir de la prestación por hijos a cargo abonada por la Organización el importe de cualquier otra prestación familiar que reciba de una fuente externa el otro progenitor, si este convive con el funcionario pero no está reconocido como cónyuge por la OMPI. En la actualidad, el Reglamento solo hace referencia a las prestaciones recibidas de una fuente externa por el funcionario o por su cónyuge. Este cambio contribuirá a evitar la duplicación de prestaciones, garantizará la igualdad entre los funcionarios y reflejará mejor la evolución de las estructuras familiares y las formas de convivencia cada vez más representadas en la plantilla de la OMPI. La modificación de la cláusula 9.8, relativa a la indemnización por rescisión del nombramiento, permitirá a la OMPI deducir de la indemnización abonada en caso de rescisión del nombramiento por motivos de salud, la prestación de jubilación o jubilación anticipada que la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (UNJSPF) abone al funcionario. En la actualidad, la cláusula solo exige que se deduzca de la indemnización por rescisión del nombramiento el importe de la prestación por incapacidad que pueda abonarse durante el período correspondiente. La aplicación del mismo principio a las prestaciones de jubilación y jubilación anticipada garantizará un trato justo y coherente al personal cuyo nombramiento se rescinda por motivos de salud. Se propone asimismo realizar una modificación en la cláusula 4.2, relativo a la distribución geográfica, para estipular que los puestos de examinador profesional que requieran competencias lingüísticas especiales no estén sujetos a la distribución geográfica. Esto no altera el principio de la cláusula, sino que aborda el hecho de que, tal y como está redactada actualmente, la disposición se limita a una lista exhaustiva de funciones. Otra modificación se refiere a la cláusula 8.2, relativa al órgano consultivo. Se propone suprimir la obligación de crear un órgano consultivo permanente y dejar a discreción del director general la creación de grupos consultivos *ad hoc* para recabar asesoramiento sobre cualquier asunto específico de personal o administrativo, que se considere útil, además de las consultas periódicas obligatorias con el Consejo del Personal previstas en la Regla 8.1.1. El modelo de consulta *ad hoc* garantizará una mayor eficiencia y un proceso más ágil. En función de la materia sobre la que se solicite asesoramiento, se podrá designar a los miembros del órgano consultivo para que aporten sus conocimientos técnicos y su experiencia en ámbitos específicos, según sea necesario. Esto dará lugar a reuniones más eficaces en términos de tiempo y a un asesoramiento más específico. Las modificaciones de 13 reglas del Reglamento del Personal también se comunican al Comité de Coordinación a título informativo. En particular, se ha modificado la Regla 5.3.1 del Reglamento del Personal, relativa a las vacaciones en el país de origen, para reflejar los cambios relacionados con la introducción de un sistema de puntos, en consonancia con las mejores prácticas de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas.

98. ALEMANIA: El Grupo B desea expresar su agradecimiento al director general y a la Secretaría por haber elaborado las enmiendas al Estatuto y al Reglamento del Personal que figuran en el documento WO/CC/86/3. Subrayamos la importancia de revisar periódicamente y, de ser necesario, adaptar el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMPI para mantener un marco normativo sólido que se adapte a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización y los respalde. El Grupo B agradecería disponer de más información de fondo sobre los cambios propuestos en el Estatuto y el Reglamento del Personal.

99. REPÚBLICA DE COREA: La delegación de la República de Corea agradece a la Secretaría la elaboración del documento WO/CC/86/3, relativo a las enmiendas al Estatuto y al Reglamento del Personal. La delegación acoge con satisfacción el esfuerzo constante de la Secretaría por revisar y actualizar el marco normativo interno de la OMPI. En una era de rápida transformación digital impulsada por la IA, es importante que las normas y procedimientos de la

Organización sigan siendo flexibles, eficientes y capaces de responder a las necesidades operativas en constante evolución. La delegación toma nota de la justificación aportada para las modificaciones propuestas, incluida la necesidad de garantizar la equidad, la coherencia, la eficiencia y una administración adecuada, y considera que los cambios propuestos son adecuados y se basan en motivos razonables. Por lo tanto, la delegación apoya las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal y toma nota de las enmiendas al Reglamento del Personal tal y como se recogen en el documento.

100. SUECIA: En primer lugar, la Delegación de Suecia desea expresar su apoyo a la declaración formulada por la delegación de Alemania en nombre del Grupo B y reconocer la necesidad de desarrollar y mejorar el Estatuto y el Reglamento del Personal. Puede resultar difícil resumir todos los aspectos y matices de los cambios en el Estatuto y el Reglamento del Personal en documentos breves u hojas de cálculo. Necesitaríamos más información sobre dos de los cambios propuestos en el Reglamento y las normas correspondientes sugeridas en el documento. En cuanto a la modificación propuesta en la cláusula 4.2, relativa a la distribución geográfica y el equilibrio de género, la delegación comparte la opinión de la Secretaría, tal y como se expresa, por ejemplo, en el Informe anual sobre recursos humanos, de que el mérito es lo primero, pero también de que es deseable una amplia representación geográfica. Por este motivo, la delegación desearía recibir algunas aclaraciones adicionales con respecto a la modificación sugerida en la cláusula 4.2. En lo que respecta a los puestos lingüísticos, tal y como lo vemos, el dominio de un idioma es una competencia que podría evaluarse mediante pruebas. Además, las competencias lingüísticas no se limitan a un país o una región geográfica concretos. Por otra parte, en la cláusula propuesta, tal y como está redactada, se trata de una lista no exhaustiva de puestos, por lo que podría considerarse que cualquier puesto tiene ese requisito lingüístico específico, aunque el documento solo cite a los examinadores como ejemplo. Por lo tanto, necesitaríamos que la Secretaría explicara con algo más de detalle qué efecto se pretende que tenga este cambio y por qué no puede resolverse evaluando las competencias lingüísticas de los candidatos y, de este modo, manteniendo la posibilidad de tener en cuenta la distribución geográfica. Esa es nuestra primera pregunta. En segundo lugar, ¿existen otros puestos, además de los mencionados en la lista a modo de ejemplo, que también tengan requisitos lingüísticos específicos? El otro punto sobre el que nos gustaría disponer de un poco más de información se refiere a la disolución del órgano consultivo, o más bien al hecho de que ya no sea obligatorio. Este cambio solo se explica en el documento. A primera vista, el proceso *ad hoc* propuesto es, por supuesto, más eficiente, pero también menos formalizado y menos transparente que el recurso al órgano consultivo. Además, el cambio parece entrañar el riesgo de reducir las posibilidades de que el personal haga oír su voz y, por consiguiente, de que la Secretaría pierda oportunidades de recabar ideas nuevas e innovadoras de su personal altamente competente, incluso en situaciones en las que dichas ideas no se busquen activamente a través de una estructura establecida. Por lo que nos gustaría solicitar alguna explicación adicional sobre por qué una estructura *ad hoc* y no formalizada es mejor que recurrir a las ya establecidas.

101. FRANCIA: Nuestra delegación se suma a la declaración del Grupo B. Quisiéramos comenzar dando las gracias a la directora de Recursos Humanos por las enmiendas al Estatuto y al Reglamento del Personal. Estas enmiendas deben ser aprobadas por el Comité de Coordinación. Tenemos dos preguntas: la primera se refiere a las modificaciones introducidas en los criterios para la concesión de la prima de idiomas, y la segunda se refiere a la baja por enfermedad en casos de enfermedad de larga duración. Estas modificaciones requieren que la prerrogativa del director general se delegue en el asesor médico principal, y nos gustaría saber si las modificaciones tienen por objeto armonizar el Estatuto del Personal con el de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Quisiéramos agradecer de antemano a la directora cualquier información que pueda facilitarnos al respecto.

102. PRESIDENTE: En estos momentos no hay ninguna delegación que solicite la palabra. Siendo así, invito a la Secretaría a que responda a las declaraciones formuladas, por favor.

103. SECRETARÍA: Abordaré las preguntas relacionadas con la cláusula 4.2 y, a continuación, si están de acuerdo, cederé la palabra a mi colega para que trate los demás aspectos. En cuanto a la cláusula 4.2, en primer lugar, me gustaría aclarar que la enmienda propuesta a la cláusula relativa a los puestos lingüísticos que no se tienen en cuenta a efectos de la diversidad geográfica no supone un cambio de principio. Se trata más bien de resolver una cuestión de redacción específica de nuestro reglamento, que, a diferencia de las disposiciones correspondientes de otras organizaciones, se basa en una lista exhaustiva. La delegación de Suecia planteó una pregunta sobre qué cambio efectivo se pretende lograr. Esta cuestión surgió en el marco de la reestructuración de los equipos de examen y, debido a la automatización, estamos convirtiendo puestos que en el pasado eran de servicios generales en puestos del cuadro orgánico, tal y como se mencionó anteriormente en el informe de recursos humanos. Quedó patente que algunos de estos puestos eran, en gran medida, puestos lingüísticos. Para ponerles un ejemplo muy concreto: si necesitamos personal que tramite expedientes en coreano y que cuente con conocimientos del marco jurídico coreano, es muy probable que contratemos a un ciudadano coreano, por ejemplo, y lo mismo se aplica a otros idiomas, obviamente no a los idiomas de trabajo de la Organización. Desde esa perspectiva, esto entra claramente dentro del concepto de puestos lingüísticos, en los que el idioma determina la nacionalidad de la persona que contrataríamos. El problema al que nos enfrentamos es que, al examinar detenidamente nuestro Estatuto y Reglamento del Personal, observamos que la forma en que estaba redactado el reglamento no nos permitía considerar estos puestos como puestos lingüísticos. La modificación solo permite que el Reglamento se aplique tal y como se pretendía originalmente, ampliando su alcance más allá de los puestos enumerados para incluir a los examinadores. Para que quede muy claro, este ajuste solo se aplicará a las funciones operativas, no a los puestos directivos dentro de los equipos. Espero que esto responda a la pregunta sobre la cláusula 4.2. En cuanto a la cuestión relativa al Grupo Consultivo Mixto, es importante recordar que este órgano tiene carácter meramente consultivo. El director general no está obligado a consultar al Grupo Consultivo Mixto, a diferencia de la obligación de consultar al Consejo del Personal de la OMPI, y los dictámenes y recomendaciones del Grupo Consultivo Mixto no son vinculantes para el director general. El riesgo de que el personal tenga menos oportunidades de hacerse oír es escaso, ya que el Consejo del Personal suele ser la voz de los funcionarios en la OMPI. Lo que observamos en la práctica es que muchas cuestiones planteadas por el personal se dirigen al Consejo, que a su vez las canaliza hacia la Administración. En segundo lugar, tal vez hayan observado que, en la modificación, no estamos suprimiendo la petición del personal. Se trata de otra forma en que los funcionarios pueden hacer oír su voz, presentando una petición al director general. En cuanto a la cuestión relativa a la baja por enfermedad, en respuesta a la delegación de Francia, no se trata de una transferencia de prerrogativas, sino más bien de reflejar en el Estatuto del Personal una delegación de atribuciones que ya existe de hecho desde hace mucho tiempo. En otras organizaciones, la facultad de aprobar o denegar la baja por enfermedad se ha delegado en el asesor médico de la Organización, aunque esto no se refleje necesariamente en el Estatuto y el Reglamento del Personal de dichas organizaciones. A modo de ejemplo, el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas establece que la baja por enfermedad certificada puede concederse previa aprobación del secretario general sobre la base de un certificado médico; sin embargo, de hecho, el secretario general de las Naciones Unidas, como probablemente puedan imaginar, no aprueba personalmente las bajas por enfermedad. Esta competencia se ha delegado en el director del Servicio Médico de las Naciones Unidas o en un médico del servicio en cuestión, tal y como se estipula en la instrucción administrativa sobre bajas por enfermedad. Por último, en relación con esta cuestión, los jefes ejecutivos de las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no suelen tener la cualificación médica necesaria para aprobar o rechazar un certificado médico. Pedirles que lo hagan les llevaría o bien a validar automáticamente cada certificado sin analizarlo, al no ser competentes para ello, o bien a tomar una decisión fuera de su ámbito de conocimiento, vulnerando el secreto médico. Además, desde el punto de vista logístico, no cabe esperar que los directores

ejecutivos validen personalmente cada baja por enfermedad. En cuanto a la prima de idiomas, ¿cuál era exactamente la pregunta?

104. FRANCIA: Sobre esta cuestión, la delegación de Francia observó que dicha prestación se concedía en función de un idioma y que, a partir de ahora, solo se concedería en función de dos idiomas. Queríamos conocer el motivo de esa decisión y si se pretendía armonizarla con la de otras organizaciones de las Naciones Unidas.

105. SECRETARÍA: Para ser más concretos, si comparamos el Reglamento del Personal de la OMPI con el de las Naciones Unidas, la nueva terminología es ahora idéntica a la del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, que, efectivamente, exige el dominio de dos o más idiomas para percibir dicha prima de idiomas. La OMPI lleva aplicando este nuevo enfoque desde marzo de 2026. Desde entonces, en Ginebra no se puede abonar la prima de idiomas tanto por el francés como por el inglés, sino solo por uno de estos dos idiomas o por otro de los idiomas admisibles. Por lo tanto, en este caso se presentan dos opciones. Si la lengua materna del funcionario es el francés o el inglés, y esto es válido para Ginebra, consideramos que se ha demostrado un buen dominio de ese idioma y no le exigimos que apruebe un examen. No obstante, sí debe superar un examen en otro idioma admisible para poder percibir la prestación. En ese caso, habrá demostrado un buen dominio de dos idiomas admisibles, su lengua materna y otro idioma, para recibir la prestación. En los casos en que los funcionarios no tengan el inglés ni el francés como lengua materna, deberán demostrar un buen dominio de ambos idiomas o de uno de ellos y de otro de los idiomas admisibles para recibir la prestación. Una vez más, deben demostrar el dominio de dos idiomas para percibir la asignación. Debemos tener en cuenta que este cambio afecta solo a un número limitado de funcionarios cuya lengua materna no sea el inglés ni el francés. En los lugares de destino distintos de Ginebra, se aplica a los funcionarios cuya lengua materna no sea ni el inglés ni el idioma del lugar de destino. Además, este cambio no es aplicable a los funcionarios que no hayan percibido dicha prima antes de marzo de 2026.

106. SUECIA: La delegación de Suecia planteó algunas preguntas de seguimiento. Por supuesto, comprendemos la lógica y los antecedentes de este cambio, pero sigo sin ver realmente una respuesta a por qué no se pueden evaluar las competencias lingüísticas en el momento de la contratación. El sueco, por ejemplo, no es un idioma muy extendido, pero hay otros idiomas que se hablan en todo el mundo, incluso en lugares donde tradicionalmente no se hablan. Se mencionó el coreano como ejemplo. Supongo que también se pueden encontrar personas que hablan coreano en otros países, no solo en Corea. Ese fue un ejemplo. La otra cuestión es que ahora no se trata de una lista limitada, sino de una lista abierta de puestos con requisitos lingüísticos específicos. De nuevo, ¿hay otros ejemplos, dado que ya no es una lista limitada? ¿Existen otros ejemplos, además de los examinadores, en los que se puedan observar requisitos lingüísticos específicos?

107. SECRETARÍA: Las competencias lingüísticas pueden evaluarse durante el proceso de selección. Permítame comenzar por la segunda parte de su pregunta. La delegación afirma que no se trata de una lista limitada. Sin embargo, sí era una lista limitada. De hecho, esa fue precisamente la razón por la que la Secretaría tuvo que introducir el cambio. La lista actual hace referencia a traductores, intérpretes y editores. Esa era, en gran medida, la lista de la que disponíamos. Lo que hemos hecho aquí es ampliar esa lista para no tener que recurrir al Comité de Coordinación cada vez. Por lo tanto, hemos añadido a los examinadores para ofrecer a las delegaciones un ejemplo concreto. En esta fase, no hay otros ejemplos de puestos lingüísticos en la Organización a los que se aplicara este principio. El coreano y otras lenguas similares son idiomas de tramitación en los registros. Es ahí donde realmente se aplicaría esto, y afecta a un conjunto limitado de idiomas. Da la casualidad de que esto encaja con el principio de que el requisito lingüístico para el puesto va más allá de los idiomas de trabajo de la Organización y determinaría, en cierta medida, la nacionalidad de la persona contratada. Por lo tanto, estos puestos de examinador que requieren competencias lingüísticas

especiales deberían considerarse puestos lingüísticos y no estarían sujetos a la distribución geográfica. Estaré encantado de continuar el debate de forma bilateral.

108. PRESIDENTE: Gracias a todas las delegaciones que han intervenido. Teniendo en cuenta que existe margen para el debate entre la director del DGRHH y las delegaciones sobre algunos de estos cambios, me gustaría proponer el siguiente párrafo de decisión:

109. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/86/3; y
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/86/3.

110. PRESIDENTE: No veo ninguna objeción. Queda así acordado. Gracias.

PUNTO 21 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

DIRECTRICES PARA EL PERSONAL DE LA OMPI QUE SE PRESENTE A LAS ELECCIONES PARA EL PUESTO DE DIRECTOR GENERAL

111. Los debates se basaron en el documento [WO/CC/86/4](#).

112. PRESIDENTE: Damos por abierto el punto 21 del orden del día, Directrices para el personal de la OMPI que se presente a las elecciones para el puesto de director general. Hay un documento titulado Directrices para las candidaturas que se presenten a las elecciones para el puesto de director general de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, WO/CC/86/4, que se someterá a examen en el marco de este punto del orden del día. Estas directrices son el resultado de las amplias consultas que he llevado a cabo durante los últimos meses y me gustaría aprovechar esta oportunidad para presentar brevemente el documento y ofrecer alguna información sobre su elaboración. Como muchos de ustedes sabrán, en noviembre de 2025 propuse a los coordinadores de los grupos que se elaboraran directrices en este ámbito. Tomé esta iniciativa tras el debate que mantuve con los Estados miembros al asumir el cargo de presidente de este Comité y tras haber examinado la práctica de otros organismos especializados. La valoración sobre la utilidad de dichas directrices se basó en el historial de los procesos de elección para el cargo de director general. En los últimos tiempos, ha sido habitual que entre las personas que se presentan a las elecciones para el cargo de director general se encuentren miembros del personal de la OMPI. La idea de las directrices no era establecer nuevas obligaciones o requisitos para el personal de la OMPI. Más bien, se trataba de esbozar cómo las normas vigentes aplicables al personal de la OMPI podrían aplicarse en el contexto específico del proceso de nombramiento de director general. El valor de las directrices radicaba en que ayudarían a las personas que presentarán su candidatura, así como a los Estados miembros, a comprender más fácilmente qué formas de comportamiento podrían ser aceptables y cuáles no. Los coordinadores de los grupos se mostraron dispuestos a examinar las directrices propuestas, pero expresaron sus reservas respecto a intentar elaborarlas durante el período en que se estaba llevando a cabo el proceso de nombramiento del director general. Sobre esa base, retomamos la idea tras la reunión del Comité de Coordinación celebrada el 12 de febrero de 2026, en la que el Comité decidió hacer una recomendación para el nombramiento del director general Daren Tang para el cargo. En ese momento, a petición mía, la Secretaría preparó un borrador de directrices bastante básico. En mi opinión, tenía sentido comenzar con ese enfoque. La práctica de las organizaciones internacionales en este ámbito es variada: algunas cuentan con directrices detalladas; otras, con directrices bastante sencillas. El primer borrador se centraba en el posible uso indebido de

los recursos de la OMPI, ya que consideré que ese era el aspecto que probablemente suscitaba mayor preocupación. Algunos coordinadores de los grupos manifestaron que preferirían unas directrices más exhaustivas, mientras que otros se decantaron por un enfoque más sencillo. En cuanto al borrador que tienen ante ustedes, las directrices comienzan con un título ligeramente diferente al del presente punto del orden del día. Ahora se denominan "Directrices para las candidaturas que se presentan a las elecciones para el puesto de director general de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual". Esto refleja una modificación del enfoque adoptado en los borradores anteriores, que se centraban en el personal de la OMPI que se presentaba a dicho cargo, y se introdujo tras consultar con los Estados miembros. Las directrices comienzan exponiendo su finalidad, que es proporcionar orientación a los candidatos que se presentan a las elecciones para el cargo de director general. Señalan que están destinadas a servir de referencia y destacan las disposiciones reglamentarias pertinentes en el contexto específico de las actividades de campaña. A continuación, especifican que no pretenden realizar ninguna modificación en ninguna disposición reglamentaria ni crear ninguna nueva. A continuación, las directrices establecen las expectativas en tres ámbitos. El primero es que los candidatos lleven a cabo actividades de campaña basadas en el respeto mutuo. Esa parte de las directrices se aplica tanto al personal de la OMPI como a los candidatos que no forman parte de dicho personal. A continuación, hay dos ámbitos de actividad que conciernen específicamente al personal de la OMPI. Se refieren al mantenimiento de una separación entre las funciones oficiales y las actividades de campaña, así como al respeto de los requisitos de integridad, independencia e imparcialidad en relación con el proceso electoral. Por último, habida cuenta de que las directrices son bastante básicas, el proyecto concluye señalando que cualquier consulta relacionada con ellas deberá dirigirse a la oficial jefa de Ética Profesional de la OMPI, quien podrá, si fuera necesario, consultar al presidente y al vicepresidente del Comité de Coordinación. Con esto concluyo mi presentación de este punto, y ahora cedo la palabra a las delegaciones.

113. BRASIL: La delegación del Brasil le agradece, señor presidente, que haya presentado el documento WO/CC/86/4 y el trabajo realizado al respecto. El Brasil apoya los esfuerzos destinados a promover la transparencia, la integridad y la confianza en los futuros procesos electorales de la OMPI. Al mismo tiempo, consideramos que es necesario seguir reflexionando tanto sobre el contenido del borrador actual como sobre el proceso seguido para su elaboración. En lo que respecta al proceso, consideramos que el carácter informal de las consultas, los plazos acelerados y el acceso limitado de los Estados miembros interesados al proceso, que se concentró principalmente en los coordinadores de los grupos, no nos permitieron respetar los principios de inclusividad, transparencia y toma de decisiones impulsada por los miembros. Cabe señalar asimismo que ni siquiera todos los coordinadores de los grupos estuvieron presentes durante algunas de las reuniones. La buena noticia es que disponemos de tiempo suficiente para mejorar esta metodología de trabajo. Dada la importancia del asunto, el Brasil participó en todas las reuniones convocadas sobre este tema, es decir, dos reuniones. La primera, una sesión de información convocada el 18 de junio para celebrarse el 22 de junio de 2026 que consistió en una sesión de información en la que no se preveían negociaciones, se convocó con muy poca antelación para un único día laborable. La segunda reunión, la única con un objetivo de negociación propuesto, se convocó en vísperas de las Asambleas. En ese momento, los miembros estarían ocupados con los preparativos de las Asambleas, lo que significa que el momento elegido para la segunda reunión no era favorable, teniendo en cuenta el carácter de la OMPI, impulsada por sus miembros. Además, dado que las directrices propuestas solo se aplicarían a futuros ciclos electorales, el próximo está previsto que tenga lugar dentro de cinco años, la delegación no ve ninguna razón de peso para acelerar su adopción a costa de un debate inclusivo, transparente y bien documentado. En cuanto al carácter formal de la reunión de hoy, la delegación también desea señalar que el punto del orden del día en el que se están celebrando ahora los debates no se adoptó formalmente. El primer día de las Asambleas, durante el punto 2 del orden del día, Aprobación del orden del día, el presidente de las Asambleas dio por aprobada con un golpe de maza la adopción del documento A/68/1 Prov. 2, que no incluía el punto 21 del orden del día. Además,

en la versión “Prov. 3” del orden del día, el punto 21 no refleja el título del documento que se está examinando. Tal y como ha mencionado, en dicho documento figura la expresión “Directrices para el personal de la OMPI que se presente a las elecciones para el puesto de director general”, mientras que el documento que se está examinando lleva por título “Directrices para las candidaturas que se presenten a las elecciones para el puesto de director general de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual”. En cuanto al fondo, Brasil ha presentado propuestas de redacción para reforzar el texto mediante el establecimiento de un marco ético coherente aplicable a todos los candidatos, al tiempo que reconoce que determinadas directrices específicas se limitan a los candidatos que forman parte del personal de la OMPI. Dada la naturaleza de este proceso, Brasil no está en condiciones de apoyar la adopción de las directrices tal y como se proponen en el documento WO/CC/86/4. Seguimos considerando que los debates sobre las directrices de ética profesional se beneficiarían de un proceso estructurado, inclusivo e impulsado por los miembros, que concediera tiempo suficiente para que todos los Estados miembros participaran de manera significativa en su examen antes de que se pueda tomar una decisión.

114. PRESIDENTE: Muchas gracias, Brasil. No veo que ninguna otra delegación desee tomar la palabra en este momento. A la luz de la declaración formulada, incluida la voluntad de seguir celebrando consultas sobre la elaboración de directrices en esta materia, me gustaría proponer el siguiente párrafo de decisión: “El Comité de Coordinación decidió que su presidente llevará a cabo consultas con los Estados miembros sobre las Directrices para los candidatos que se presenten a las elecciones para el puesto de director general de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) antes de la próxima reunión del Comité de Coordinación en 2027, con vistas a su aprobación y aplicación al proceso de elección del director general en 2032”. Brasil, tiene la palabra, por favor.

115. BRASIL: Gracias, Sr. Presidente. Le agradezco que haya propuesto este texto para que tomemos una decisión. Dado que es la primera vez que mi delegación lo examina, solicitaré más tiempo para estudiarlo.

116. PRESIDENTE: Reabrimos ahora el punto 21 del orden del día, Directrices para el personal de la OMPI que se presente a las elecciones para el cargo de director general. A la luz de la declaración realizada por una delegación sobre este punto del orden del día la semana pasada, y tras celebrar consultas informales, me gustaría proponer el siguiente párrafo de decisión:

117. El Comité de Coordinación decidió que su presidente llevará a cabo consultas con los Estados miembros sobre las Directrices para los candidatos que se presenten a las elecciones para el puesto de director general de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) antes de la próxima reunión del Comité de Coordinación en 2027, con el fin de alcanzar un acuerdo sobre su contenido y aplicación.

118. PRESIDENTE: No veo ninguna objeción. Queda así decidido. Se da por concluido el punto 21 del orden del día.

[Sigue el Anexo]

Declaración del Consejo del Personal de la OMPI ante el Comité de Coordinación de la OMPI

Ginebra, 9 de julio de 2026

Excelencias, distinguido presidente, director general, delegados y colegas de la OMPI:

En nombre del Consejo del Personal de la OMPI, les agradezco esta valiosa oportunidad de compartir las perspectivas del personal y contribuir a su labor.

El hecho de que se haya invitado al Consejo del Personal a dirigirse a ustedes en esta fase inicial de sus deliberaciones refleja la colaboración constructiva que existe entre los representantes del personal y la Administración de la OMPI. Valoramos el compromiso con una participación constructiva y presentamos nuestras opiniones con franqueza, transparencia y claridad para que sirvan de base a sus deliberaciones y decisiones.

Antes de continuar con nuestra declaración, me complace compartir una noticia positiva: tras varios años de esfuerzo constante, el Consejo del Personal de la OMPI ha conseguido la condición de miembro de pleno derecho de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA).

En un momento en el que el sistema de las Naciones Unidas se enfrenta a desafíos cada vez mayores relacionados con los salarios, las condiciones de empleo y las prestaciones del personal, esta afiliación refuerza nuestra capacidad para representar eficazmente al personal de la OMPI y defender sus intereses en toda la función pública internacional.

El papel fundamental del personal en el desempeño eficaz de la OMPI

La OMPI se ha ganado su reputación como una de las organizaciones más fructíferas, financieramente sostenibles y de mayor rendimiento del sistema de las Naciones Unidas. Se trata de un logro del que todos podemos sentirnos orgullosos.

Detrás de cada inventor que introduce una nueva tecnología en el mercado y de cada creador que obtiene valor de su obra creativa, así como de cada asistencia técnica, iniciativa estratégica e innovación en los servicios, se encuentra la experiencia y el compromiso del personal de la OMPI, que hacen realidad la misión de la Organización.

En calidad de representantes del personal, reconocemos que el entorno operativo está cambiando y mantenemos el compromiso de participar de forma constructiva. Al mismo tiempo, debemos asegurarnos de que, a medida que nos adaptamos, preservemos y consolidemos las condiciones que han hecho posible nuestro excelente rendimiento.

En este contexto, observamos indicios de una disminución de la implicación entre el personal con experiencia, sobre todo, quienes se acercan a la jubilación, así como incertidumbre en torno a los contratos y las trayectorias profesionales, y una creciente presión derivada de la carga de trabajo. Debe prestarse atención a estas cuestiones importantes, ya que la tensión y la incertidumbre prolongadas pueden afectar a la motivación, la retención y la calidad de los servicios prestados.

Aspectos a tener en cuenta

Nos gustaría llamar respetuosamente su atención sobre los ámbitos en los que creemos que una atención sostenida fortalecería en gran medida la capacidad y la sostenibilidad de la OMPI:

En primer lugar: estabilidad en los contratos y seguridad en el empleo en un período de cambio estructural

El Informe sobre recursos humanos de 2025 refleja una importante transformación en la Organización, que incluye la centralización de las tecnologías de la información, cambios en las funciones impulsados por la IA y nuevas estructuras interfuncionales. El personal busca una gestión transparente del cambio, funciones y trayectorias profesionales claras, verdaderas consultas y la garantía de que la IA respaldará —y no socavará— la seguridad en el empleo.

Al mismo tiempo, el aumento de la carga de trabajo, el que no se hayan incrementado los puestos de plantilla desde 2012/2013 y la creciente dependencia de personal no perteneciente a la plantilla requieren una atención urgente. Pedimos unos niveles de dotación de personal sostenibles y un modelo de personal que garantice que los contratos de plazo fijo y limitado sigan siendo la excepción, no la norma, y que los contratos de personal no perteneciente a la plantilla se utilicen solo para satisfacer necesidades específicas y temporales.

En segundo lugar: el bienestar del personal y rendimiento sostenible en un contexto de cambio acelerado

Los excelentes resultados de la OMPI en el cuadro de indicadores de salud mental de las Naciones Unidas (un 87 % frente al 64 % de media del sistema) y el establecimiento del marco de salud y seguridad en el trabajo son logros que merece la pena preservar y aprovechar.

Sin embargo, estos resultados positivos no deben restar importancia a la necesidad de una mejora continua. El Informe sobre recursos humanos destaca un ritmo de cambio significativo, en el que el personal se adapta a nuevas formas de trabajar sin dejar de prestar los servicios de alta calidad por los que se conoce a la OMPI.

Las directrices de la Organización Mundial de la Salud de 2024 ponen de relieve la repercusión de las malas condiciones laborales en la salud mental, ya que la depresión y la ansiedad suponen 12 000 millones de días laborables perdidos al año y alrededor de 1 billón de dólares EE. UU. en pérdida de productividad.

Hacemos hincapié en la importancia de mantener las modalidades de trabajo y las medidas de bienestar que hasta ahora han respaldado la salud mental y el bienestar del personal, al tiempo que contribuyen al rendimiento general de la OMPI.

Al mismo tiempo, los cambios institucionales, la introducción de nuevas herramientas y la evolución de las funciones deben gestionarse con cuidado para evitar cargas de trabajo excesivas. Las iniciativas de eficiencia deben evaluarse no solo en función del ahorro de costos, sino también de su repercusión en el bienestar del personal, la sostenibilidad de la Organización y el rendimiento a largo plazo.

En tercer lugar: el desarrollo profesional y la movilidad interna en una organización en transformación

El análisis de talento del Informe sobre recursos humanos reconoce prioridades de desarrollo centradas en la adaptabilidad, el liderazgo interdisciplinar y la comunicación, más que en las competencias técnicas. Acogemos con satisfacción la inversión de la Organización en formación, desarrollo del liderazgo e iniciativas que alientan la movilidad del personal.

Al mismo tiempo, observamos que el 54,7 % de los puestos cubiertos en 2025 fueron ocupados por candidatos externos, mientras que la promoción interna sigue dependiendo de procesos de selección competitivos que están igualmente abiertos a los candidatos externos. La contratación externa aporta valiosos conocimientos especializados, y reconocemos la importancia que los Estados miembros conceden a la representación geográfica. No obstante, el personal busca mayores garantías de que su experiencia, conocimientos institucionales, alto rendimiento y constante contribución se reflejen en verdaderas oportunidades de avance profesional.

Esta expectativa refleja la orientación marcada por el Comité de Coordinación de la OMPI en 2023, que reconoció la importancia de las oportunidades profesionales, la movilidad del talento y el desarrollo del personal. El personal espera ahora que estos compromisos se traduzcan en resultados concretos.

Iniciativas como las asignaciones temporales, los proyectos intersectoriales de corta duración y la movilidad entre directivos son pasos positivos, pero su éxito dependerá de que se cree un verdadero avance profesional. Se necesitan marcos claros y transparentes para garantizar que las oportunidades de movilidad respalden el desarrollo, la motivación y la retención del personal.

A medida que la Administración da forma a su estrategia de personal, el avance profesional interno basado en el mérito debe seguir ocupando un lugar central. Estamos dispuestos a contribuir a garantizar que la inversión en el desarrollo del personal genere oportunidades reales de promoción y de trayectorias profesionales a largo plazo en la OMPI.

En cuarto lugar: la revisión del conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas

El Consejo del Personal desea abordar la revisión en curso del conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas, que tiene importantes implicaciones para la función pública internacional.

Reconocemos que las presiones presupuestarias son reales y que la gestión de los costos constituye una preocupación legítima. Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta lo que el paquete de remuneración representa para los funcionarios internacionales.

El servicio internacional exige a los profesionales pasar muchos años —a veces decenios— lejos de sus países de origen, sus familias y sus raíces culturales. Estas decisiones conllevan auténticos sacrificios personales: los hijos crecen entre dos culturas, los cónyuges pueden enfrentarse a limitaciones en sus propias carreras, las familias pasan menos tiempo con sus padres y familiares mayores, y el regreso a casa tras años en el extranjero puede plantear nuevos desafíos.

En este contexto, el subsidio de educación, los subsidios por personas a cargo y los salarios competitivos no son meras prestaciones; son medidas esenciales que reconocen las realidades de la movilidad internacional. Aportan estabilidad a las familias, reconocen los costos adicionales que conlleva el servicio internacional y reflejan la experiencia, las capacidades multilingües y la adaptabilidad de las que dependen las organizaciones internacionales.

El marco de remuneración debe seguir cumpliendo su objetivo fundamental: atraer y retener a los profesionales altamente cualificados de los que depende la eficacia de la OMPI. Los ahorros a corto plazo deben sopesarse frente al costo a largo plazo que supone la pérdida de talento, conocimientos especializados y capacidad institucional. El Consejo del Personal está dispuesto a contribuir de forma constructiva a esta revisión, centrándose tanto en la responsabilidad fiscal como en la sostenibilidad de la función pública internacional.

En quinto lugar: la integración de la IA y su repercusión en el personal

El personal apoya firmemente el uso de la IA cuando reduce el trabajo repetitivo y le permite centrarse en actividades de mayor valor. El Informe sobre recursos humanos recoge avances impresionantes: 987 empleados se han inscrito en cursos de formación sobre IA, se han creado nuevas funciones de asesoramiento al cliente y se han registrado aumentos de productividad en los registros y en la traducción.

La adopción de la IA tendrá éxito cuando sea práctica, esté bien gestionada y cuente con el respaldo de inversiones en reciclaje profesional, una comunicación clara y tiempo para que el

personal se adapte. Fomentar la confianza requiere transparencia, equidad y serias consultas con el personal a lo largo de la transición, garantizando que se aborden la evolución de las funciones, la seguridad laboral y las nuevas necesidades de competencias, al tiempo que se maximiza el valor de la IA para la OMPI.

Una visión compartida sobre el futuro de la OMPI

Las cuestiones que se nos plantean son de carácter estratégico: ¿Qué capacidades necesitará la OMPI de cara al futuro? ¿Cómo podemos seguir respondiendo a los cambios en las exigencias y continuar atrayendo a talentos excepcionales?

La respuesta radica en invertir en las personas. La seguridad en el empleo, las cargas de trabajo sostenibles, el bienestar, el desarrollo profesional, la gestión responsable del cambio y un marco de remuneración justo son esenciales para garantizar que la OMPI siga siendo eficaz y resiliente, y esté preparada para los desafíos que se avecinan.

Conclusión

Ahora que el director general inicia un nuevo mandato con un nuevo equipo directivo, vemos una oportunidad para fortalecer la colaboración y adoptar nuevos enfoques.

El desempeño eficaz de la OMPI se basará en su personal. La visión y la innovación solo pueden materializarse gracias a una plantilla cualificada, comprometida y que cuente con el apoyo necesario. Las decisiones que se tomen hoy determinarán la capacidad de la Organización para hacer frente a los desafíos del mañana.

El Consejo del Personal espera con interés continuar con una colaboración constructiva y contribuir a soluciones que respalden al personal y a la misión de la OMPI.

Gracias por su atención.

[Fin del Anexo y del documento]