

Comité del Programa y Presupuesto

**Trigésima primera sesión
Ginebra, 7 a 11 de septiembre de 2020**

INFORME SOBRE RECURSOS HUMANOS

Documento preparado por la Secretaría

1. En su sesión de septiembre de 2012, el Comité del Programa y Presupuesto (PBC) “solicitó [...] que a partir de ahora, el informe anual de recursos humanos al Comité de Coordinación de la OMPI sea también sometido a examen del PBC en su sesión de otoño”. Conforme a esa decisión, el presente documento contiene el informe anual sobre recursos humanos (documento WO/CC/78/INF/1 Rev.), que será sometido a examen del Comité de Coordinación de la OMPI en su sesión de octubre de 2020.

[Sigue el documento WO/CC/78/INF/1 Rev.]

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima octava sesión (51.^a ordinaria)
Ginebra, 21 a 29 de septiembre de 2020**

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe anual sobre recursos humanos (RR.HH.) abarca todas las cuestiones relativas a los RR.HH. que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI y otras cuestiones relativas al personal que son de interés para los Estados miembros. En él se incluye información sobre los avances logrados en los objetivos sobre cuestiones de personal y una visión general de las políticas, iniciativas y actividades pertinentes enmarcadas en la estrategia de RR.HH. de la OMPI para 2017-2021.¹

2. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020. Como complemento del mismo se publica por separado un folleto de RR.HH. en el que figuran datos esenciales que abarcan el mismo período o bien el año civil. El folleto de 2020 sobre recursos humanos, titulado “*Staff@WIPO: Engaged, Innovative, Resilient*” puede consultarse en el sitio web de la OMPI.² En él se hace referencia a los cuadros y gráficos que figuran en el folleto de RR.HH.

¹ Véase el documento [WO/CC/74/5](#).

² El folleto de RR.HH. puede consultarse [aquí](#).

II. RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL CONJUNTO DE LOS EMPLEADOS

3. Al 30 de junio de 2020, el conjunto de empleados de la OMPI comprende 1.508 empleados. La proporción entre el componente central de empleados (72,3%) y el flexible (27,7%) sigue siendo estable (cuadro 1).³

4. La productividad de los empleados sigue siendo estable, en particular, en los sistemas del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) y de Madrid, pese a la crisis sanitaria y el confinamiento provocados por la COVID-19. Ambos sistemas, que son los principales servicios mundiales de registro que administra la OMPI, siguen siendo la principal fuente de ingresos de la Organización. Los detalles de productividad pueden consultarse en el tablero de control de la OMPI de la gestión de la crisis.⁴

III. CUESTIONES QUE DEBEN SER COMUNICADAS OBLIGATORIAMENTE AL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI

RESCISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

5. La cláusula 9.2.g) del Estatuto del Personal de la OMPI exige que el director general informe al Comité de Coordinación de la OMPI de todos los casos de rescisión de nombramientos de funcionarios. Entre el 1 de julio de 2019 y el 20 de junio de 2020 se rescindieron los siguientes nombramientos:

- Cuatro por motivos de salud, de conformidad con la cláusula 9.2.a)2) del Estatuto del Personal;
- Dos por mala conducta, de conformidad con la cláusula 9.2.a)3) del Estatuto del Personal, y
- 18 en interés de la buena administración de la Organización y con el acuerdo de los funcionarios afectados, de conformidad con la cláusula 9.2.a)5) del Estatuto del Personal.

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE LA OMPI SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

6. Reconociendo que el desarrollo económico, social y cultural no será posible ni sostenible si no se fomenta la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la OMPI se ha comprometido a integrar dicho objetivo en su mandato. Esa labor se rige por la Política sobre la igualdad de género, puesta en marcha en 2014, que proporciona un marco general para integrar la perspectiva de género en las políticas y la labor programática así como en la gestión de los recursos humanos. En 2019, la División de Supervisión Interna (DSI) llevó a cabo una auditoría y evaluación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género. Las conclusiones y recomendaciones de la DSI servirán de base en la siguiente etapa de la aplicación de la política y en su revisión.

7. En el marco de su labor para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la OMPI ha adoptado un enfoque dual que consiste en llevar a cabo al mismo tiempo, en algunos casos, iniciativas específicas de género y en integrar consideraciones de género, en los restantes. Por otra parte, a la vez que participa en las iniciativas que se ponen en marcha a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas, aplica medidas propias de la Organización.

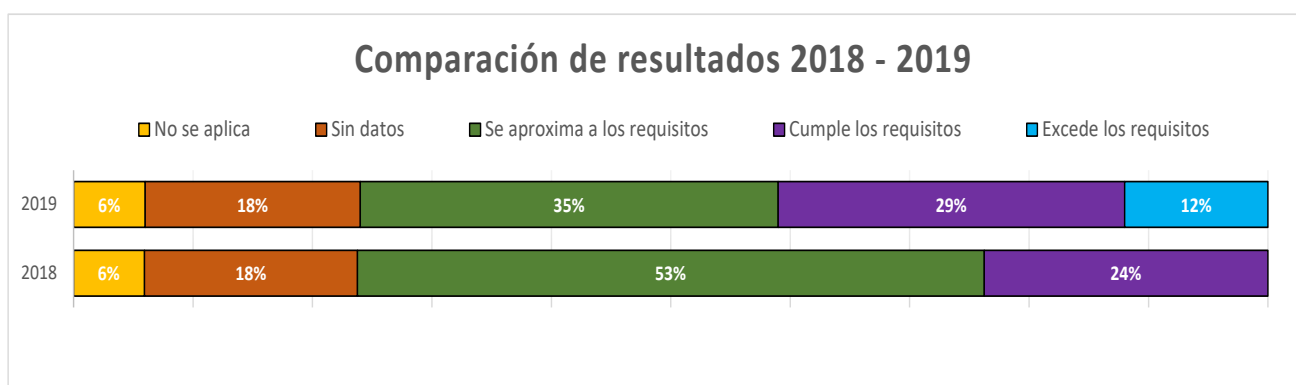
³ En el último período objeto de informe, el número total de empleados era de 1.558 y la proporción entre el componente central de empleados y el flexible era de 70/30.

⁴ Los tableros de control de la gestión de la crisis pueden consultarse [aquí](#).

Incorporación de las cuestiones de género en las funciones organizativas

8. En lo que respecta a la labor a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas, en 2019, la OMPI siguió aplicando el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP), como ha venido haciendo desde 2012. ONU-SWAP es un mecanismo de rendición de cuentas aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE).⁵ La segunda fase se emprendió en 2018, ampliando el número de indicadores y elevando los umbrales de cumplimiento. Entre 2018 y 2019, el índice de cumplimiento de la OMPI mejoró en 17 puntos porcentuales. Así, en 2019 la OMPI cumplió o superó los requisitos del 41% de los valores, o siete indicadores.⁶ Por otra parte, en 2019, por primera vez desde la aplicación del Plan de Acción ONU-SWAP, la OMPI superó los requisitos con respecto a dos indicadores (correspondientes a la evaluación y la auditoría) y cumplió los requisitos de cinco indicadores.

9. En el cuadro siguiente se muestran los resultados del Plan de Acción ONU-SWAP de la OMPI en 2019 con respecto a los resultados de 2018:



10. En el período objeto de informe, la OMPI siguió fortaleciendo las capacidades de los coordinadores en cuestiones de género, de manera que puedan integrar más eficazmente la igualdad de género en los programas y las funciones. Se organizó una actividad de formación de un día de duración a fin de recabar los resultados y las enseñanzas extraídas hasta la fecha de la aplicación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género. La formación sirvió asimismo para empezar a establecer la nueva política de la OMPI y la posible revisión de la función de los coordinadores. Se han seguido llevando a cabo mensualmente actividades de fortalecimiento de capacidades, prestando especial atención al intercambio de buenas prácticas entre los coordinadores. Se espera que con ello se refuerce la intensidad y el alcance de las iniciativas de integración a medio plazo.

⁵ El plan de acción ONU-SWAP pone en práctica la Política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, adoptada en 2006 por la JJE.

⁶ En 2019, la OMPI:

- Excede los requisitos de Evaluación (PI4) y Auditoría (PI5);
- Cumple los requisitos de Políticas (PI6), Liderazgo (PI7), Gestión del desempeño con perspectiva de género (PI8), Arquitectura de género (PI11) y Cultura organizativa (PI13);
- Se aproxima a los requisitos de seguimiento de los recursos financieros (PI9), Igualdad de representación de la mujer (PI12), Evaluación de las capacidades (PI14), (PI15) Fomento de las capacidades (PI16) Conocimientos y comunicación, y Coherencia (PI17);
- Incumple los requisitos de Planificación estratégica de los resultados de los ODS relacionados con el género (PI1), Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género (PI2) y Asignación de recursos financieros (PI10). No es aplicable el requisito de Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género (PI 3).

Equilibrio de Género

11. Para el bienio 2020/2021, los Estados miembros de la OMPI aprobaron los objetivos de equilibrio entre géneros con respecto a los grados D2, D1, P5 y P4 en los porcentajes siguientes:

Grados	Objetivo
D2	24%
D1	37%
P5	43%
P4	50%

12. Al 30 de junio de 2020, las mujeres representaban el 54,4% del personal de la OMPI.⁷ Sin embargo, dicha representación varía considerablemente en las diferentes categorías, registrando una menor representación en los altos cargos directivos: las mujeres constituyen el 100% en la categoría de funcionario nacional profesional; el 63,2% en la categoría de servicios generales; el 49,3% en la categoría profesional y el 31,6% en la categoría de director. En tendencia positiva, como muestra el cuadro a continuación, algunos grados han mejorado con respecto a los dos anteriores bienios. Por ejemplo, el grado P4 ha alcanzado el objetivo de 2021 con más de un año de antelación al vencimiento del plazo fijado. El grado D1 también ha mejorado de manera constante y actualmente solo quedan dos puntos porcentuales para que alcance su objetivo.

Grados	Situación al 30 de junio de 2017	Situación al 30 de junio de 2018	Situación al 30 de junio de 2019	Situación al 30 de junio de 2020	Objetivos para diciembre de 2021
D2	18%	16,7%	15,4%	15,4%	24%
D1	31%	34,6%	36,8%	34,9%	37%
P5	35%	33,3%	32,4%	32,7%	43%
P4	45%	47,2%	48,7%	50,0%	50%

13. Las labores de la OMPI para mejorar el equilibrio de género entre su personal están impulsadas por programas de divulgación específicos. Un claro indicador de que las iniciativas de promoción institucional y de divulgación producen resultados positivos en la inversión en equilibrio de género es el constante aumento del porcentaje de mujeres en determinadas áreas de trabajo, por ejemplo, las tecnologías de la información (TI), ámbito en el que, en los últimos 12 meses, el número de mujeres ha pasado del 20,5% al 24%, en una tendencia al alza ininterrumpida.

14. A fin de aumentar el número de candidatas a grados de alto nivel (P5 y superiores), en 2019 se creó una reserva de talento femenino de alto nivel para que las posibles candidatas puedan presentar manifestaciones de interés por trabajar en ámbitos específicos de la OMPI, mientras no haya vacantes que se ajusten a sus perfiles. Cuando surgen vacantes que puedan interesar a estas personas, incluidas las plazas temporales, la OMPI se lo notifica, reservándose la facultad de contratar a los talentos interesados en oportunidades futuras.

Fomentar el talento femenino

15. La OMPI sigue participando activamente en EMERGE, un programa desarrollado conjuntamente por 11 entidades de las Naciones Unidas que actualmente se encuentra en su cuarto año de aplicación. El programa, de nueve meses de duración, prepara a las funcionarias

⁷ Personal con contratos de plazo fijo, permanentes y con nombramiento continuo, en función de la categoría de cada puesto y con cargo al presupuesto ordinario.

de grado P3 para ocupar plazas de liderazgo. En octubre de 2019 se inició un nuevo ciclo. Desde su creación, el programa ha resultado útil a 10 participantes de la OMPI.

16. *I-seize*, un programa de la OMPI de desarrollo profesional y de las perspectivas de carrera, dirigido a mujeres en los grados P3, P4 y P5 y a hombres en la categoría de servicios generales, cumplió su cuarto año. En 2019, cinco miembros del personal (cuatro mujeres y un hombre) fueron seleccionados para participar en el programa de un año de duración, que comprende orientación personalizada y sesiones de tutoría, intercambios de grupos, evaluaciones y ejercicios, y en el que se imparten además sesiones de aprendizaje individuales. Habida cuenta de los buenos resultados obtenidos, actualmente el programa se está mejorando para adecuarlo a un mayor número de participantes.

Integración de las cuestiones de género en los programas

17. Durante las Asambleas de 2019, la OMPI organizó una mesa redonda sobre igualdad de género y derechos de autor titulada “Empoderamiento de la mujer en la industria editorial”. En ella se analizó la repercusión de la igualdad de género en las elecciones editoriales, las políticas comerciales y las estrategias educativas. Los representantes de las asociaciones de creadores y editores intercambiaron información sobre la representación de la mujer en la industria y examinaron las tendencias, los desequilibrios que aún subsisten y las áreas que requieren mayor atención.

18. La OMPI organizó además un taller muy interactivo de un día de duración, dirigido a los delegados, sobre sesgos inconscientes, diversidad e inclusión. El taller tenía por objeto concienciar acerca de la incidencia de la diversidad en la creatividad, la innovación, la productividad y los valores globales y apoyar a los líderes para que desempeñen su función de manera incluyente mediante la exploración de estrategias de adaptación en torno a la cultura y la mitigación de los prejuicios. Además, el taller comprendía simulaciones prácticas y una autoevaluación individual centrados en estrategias de liderazgo, conductas incluyentes y estilos de comunicación cultural.

19. A raíz de la decisión adoptada en 2018 por el Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual sobre las mujeres y la PI, la OMPI emprendió un proyecto de cuatro años para ampliar la sensibilización acerca del sistema de PI, así como el conocimiento y uso del mismo. En la primera etapa del proyecto se produjeron estudios mundiales y por países sobre los factores que determinan la escasa representación de mujeres en el sistema de PI y las buenas prácticas de mitigación conexas, señalando las deficiencias persistentes en la disponibilidad de datos que obstaculizan la elaboración de políticas mundiales y locales.

20. La OMPI ha seguido trabajando con las Oficinas de PI de distintas regiones para mejorar los servicios de PI con perspectiva de género (acceso, inscripción y seguimiento) para inventoras, a fin de concienciar acerca de la importancia que revisten las prácticas de PI incluyentes, como la gestión, la elaboración de políticas y la prestación de servicios. Los sectores interesados de América Latina, por ejemplo, están trabajando en coordinación sobre métodos de compilación de datos con perspectiva de género.

21. Por otra parte, la OMPI ha ofrecido un programa de formación y tutoría, dirigido a empresarias pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades locales, sobre PI y conocimientos tradicionales y expresiones culturales, incluido el ámbito de la biodiversidad. En 2019 se impartió formación a 24 inventoras.

INFORME DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

22. El artículo 17 del Estatuto de la CAPI establece que “la Comisión presentará un informe anual a la Asamblea General [de las Naciones Unidas] con información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. El informe se transmitirá a los órganos rectores de las demás organizaciones, por medio de sus jefes ejecutivos [...]”. En consecuencia, el director general señala a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI el informe de la CAPI correspondiente a 2019 (documento de las Naciones Unidas A/74/30).⁸

INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

23. El artículo 14.a) del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (“la Caja”) establece que el Comité Mixto presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas y a las organizaciones afiliadas, al menos una vez al año, “un informe -que incluya los estados financieros- sobre las operaciones de la Caja, e informará a cada una de las organizaciones afiliadas de las medidas que adopte la Asamblea General al respecto”. El informe de 2019 del Comité Mixto se presentó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo cuarto período de sesiones (documento de las Naciones Unidas A/74/331).⁹ La Oficina Internacional señala a la atención de los Estados miembros dicho informe.

RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO

24. Conforme a la solicitud formulada por el Comité de Coordinación de la OMPI en su reunión anual, celebrada en septiembre de 2018, la Secretaría informará de la aplicación de su programa de recompensas y reconocimiento y los cambios introducidos desde el anterior informe anual sobre recursos humanos. En dicho programa se refleja la cultura de excelencia de la OMPI y se reconocen las contribuciones de los miembros del personal y de los equipos en la obtención de los resultados de la Organización.

25. Para el bienio 2020/21, los Estados miembros de la OMPI han convenido en consignar 1.152.000 francos suizos para la financiación de ese programa. En el programa de recompensas y reconocimiento de 2020 se introdujeron los siguientes cambios:

- La inclusión de coordinadores en cuestiones de género bajo el rubro “Contribuciones Especiales al Funcionamiento Interno de la OMPI”;
- En lo que respecta a la recompensa por “Ofrecer excelencia”: un aumento del número de recompensas por sector (de una por cada 50 miembros del personal a una por cada 15 miembros del personal), en combinación con una reducción del monto (de 7.500 francos suizos a 2.000 francos suizos) y una mayor flexibilidad en los criterios para poder acceder a esta recompensa;
- En lo que respecta a la recompensa por “Actuar con responsabilidad”: una reducción del monto (de 4.000 francos suizos a 2.000 francos suizos), de conformidad con la reducción del monto correspondiente a la recompensa por “Ofrecer excelencia”;
- Mayor flexibilidad en los criterios para acceder a la recompensa por “Modelar el futuro”;
- En lo que respecta a la recompensa por “Mancomunar esfuerzos”: un aumento en el número de recompensas (de cinco a diez); y

⁸ Véase el documento [A/74/30](#).

⁹ Véase el documento [A/74/331](#).

- Supresión de la recompensa por “Desempeño institucional”, por solicitud de los Estados miembros.

26. Se estima que, en 2020, el costo global del programa de recompensas y reconocimiento será de 321.000 francos suizos, lo que supone aproximadamente el 0,2% de la remuneración total soportada por la OMPI (esto es, la remuneración neta correspondiente a las categorías profesional y superiores y los sueldos correspondientes a la categoría de servicios generales y categorías conexas).

PRÓRROGAS DE LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

27. En su reunión anual de septiembre de 2018, el Comité de Coordinación de la OMPI pidió a la Secretaría que incluyera sistemáticamente en su informe anual sobre recursos humanos información detallada sobre el número de nombramientos temporales prorrogados por el director general más allá de dos años en virtud de la cláusula 4.16.a)¹⁰ del Estatuto del Personal, así como las razones que justifican la aplicación de esa medida excepcional. Durante el período objeto de informe que concluye el 30 de junio de 2020, los nombramientos temporales de 10 miembros del personal se prorrogaron más allá de dos años. A continuación, se exponen los motivos de esas prórrogas excepcionales:

- Cinco plazas temporales debían ser sustituidas por nombramientos de plazo fijo. Debido a demoras imprevistas, la contratación para los puestos de plazo fijo no pudo concluir antes del vencimiento de los nombramientos temporales de los titulares de puestos temporales. Los nombramientos temporales se prorrogaron (por períodos de entre un mes y cinco meses) para permitir que finalizara el proceso de selección de los puestos de plazo fijo.
- Dos nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente por un año debido al retraso en la licitación internacional para la sustitución de las máquinas y el *software* de impresión.
- Dos nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (por tres meses y 15 días, respectivamente) debido a la situación producida por la COVID-19 y a que esos dos miembros del personal no pudieron volver a sus domicilios por no haber oferta de vuelos.
- Un nombramiento temporal fue prorrogado (por un mes) debido a necesidades operativas en espera a que regresara el jefe de Sección en licencia especial sin sueldo.

IV. GESTIÓN DEL CONJUNTO DE EMPLEADOS DE LA OMPI DURANTE LA CRISIS PRODUCIDA POR LA COVID-19

28. El 16 de marzo de 2020, la OMPI cerró las oficinas de la sede, en Ginebra, ante la evolución de la crisis sanitaria producida por la COVID-19 y las decisiones de confinamiento adoptadas por el Gobierno anfitrión. Se hizo así necesario que el personal de la OMPI trabajara desde el domicilio, a excepción de la reducida presencia de determinados miembros del personal de los servicios Médico, Edificios, TI, Seguridad, Oficina del Director General, Comunicaciones y Recursos Humanos, necesarios para desempeñar servicios esenciales que no pueden prestarse remotamente.

29. Durante la fase inicial de la crisis, a los miembros del personal se les proporcionaron computadoras portátiles y otros equipos para que pudieran conectarse con los sistemas de la OMPI de forma segura desde una ubicación remota. Se emitieron certificados para permitir un

¹⁰ Véase el documento [WO/CC/75/3](#).

movimiento limitado del personal, incluido el cruce de fronteras. Los servicios de la OMPI, incluidos los servicios de generación de ingresos y servicios de apoyo, se pusieron en funcionamiento en breve plazo hasta alcanzar rápidamente una capacidad casi óptima.

30. A los miembros del personal se les proporcionaron diversos tipos de apoyo remoto. La Unidad Médica efectuó un seguimiento en cuestiones de salud en un momento en que los sistemas sanitarios locales tenían mucha presión. La OMPI puso a disposición servicios de salud a distancia mediante su proveedor de seguro médico. La consejera del Personal facilitó servicios de apoyo psicosocial de manera personalizada y formación al personal en general, y, al mismo tiempo, siguieron funcionando sin interrupción los servicios de recursos humanos, entre ellos, los de contratación, nómina del personal, gestión de contratos, formación en línea y gestión del desempeño.

31. Mediante un equipo de comunicaciones en situaciones de crisis multidisciplinar se garantizaron las comunicaciones regulares entre el director general y el personal de la OMPI.

32. Se aplicaron medidas *ad hoc* y derogaciones con carácter temporal con respecto a algunas políticas y procedimientos de RR.HH. para facilitar la gestión en situación de crisis y habida cuenta de las complejas condiciones externas. Dichas medidas y derogaciones afectaron a las licencias por enfermedad, viajes y gestión del tiempo, entre otras cuestiones. □

33. El número de casos confirmados de infección por COVID-19 entre el personal de la OMPI sometido a pruebas por la Unidad Médica fue de 18 personas. Además, se determinó que aproximadamente 70 miembros del personal mostraban síntomas coherentes con la COVID-19 y algo menos de 300 tuvieron que autoconfinarse tras el seguimiento de sus contactos efectuado por la Unidad Médica. Lamentablemente, el 7 de abril de 2020, la OMPI perdió a uno de sus miembros de personal debido al coronavirus. Su familia recibió un amplio apoyo.

34. Las organizaciones internacionales con sede en Ginebra aunaron fuerzas mediante la celebración de reuniones por Internet para coordinar las medidas de gestión de la crisis e intercambiar información y experiencias extraídas. Como consecuencia de dichas consultas regulares, se logró un alto grado de coherencia en la aplicación de medidas para gestionar la crisis de manera que no se dejara a nadie atrás.

35. A medida que los índices de infección fueron declinando gradualmente en la región de Ginebra y el Gobierno anfitrión puso en marcha las medidas de desconfinamiento gradual, en junio de 2020 la OMPI emprendió un programa de retorno a las oficinas por etapas y planificado cuidadosamente. Los locales se prepararon para garantizar el retorno seguro del personal mediante la aplicación de medidas de distancia física y de higiene, de comunicación y de formación. Durante la etapa de transición, que finalizará el 30 de septiembre de 2020 -suponiendo que la situación epidemiológica se haya estabilizado-, se aumentará el número de miembros del personal en los locales de la Organización hasta alcanzar un porcentaje del 60% al 70% de la plena capacidad, y el resto de miembros del personal seguirán trabajando a domicilio, algunos de manera rotatoria.

36. Durante el confinamiento, se extrajeron algunas enseñanzas importantes que servirán para fundamentar los planes de continuidad de las operaciones y las políticas de gestión del tiempo. Mediante una encuesta del personal efectuada en junio se supo que una gran mayoría de miembros del personal tenía una opinión positiva del trabajo remoto, mientras que una minoría señaló haber experimentado dificultades. Además, una gran mayoría de miembros del personal señaló su interés por que después de la crisis sanitaria se siguiera ofreciendo la oportunidad de efectuar remotamente parte del trabajo. Actualmente se está examinando la forma de integrar el trabajo remoto en la política de la Organización sobre la gestión del tiempo y las modalidades de trabajo flexibles, que se aplicarán en un futuro al margen de la situación

de crisis. En dicha política se tendrán en cuenta las necesidades operativas de la Organización y las preferencias y expectativas del personal.

37. La repercusión económica de la crisis mundial generada por la COVID-19 sigue siendo motivo de preocupación y es probable que afecte a la actividad mundial de la PI y la demanda de servicios de la OMPI, que son la principal fuente de ingresos de la Organización.

V. OTRAS CUESTIONES DE PERSONAL

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

38. En lo que respecta a la representación geográfica, se ha seguido avanzando gracias a una serie de medidas de divulgación mediante las cuales algunos Estados miembros que antes no estaban representados entre los miembros del personal ahora sí lo están.

39. Al 30 de junio de 2020, 112 Estados miembros tenían representación en puestos sujetos a los principios de distribución geográfica¹¹, frente a los 108 de 2018. Desde una perspectiva global de la diversidad, actualmente 122 Estados miembros están representados en todos los niveles y categorías del personal.

CONTRATACIÓN Y CAMPAÑAS DE DIVULGACIÓN

40. La OMPI sigue incorporando la diversidad en cuanto componente fundamental de sus labores de contratación, reconociendo que la diversidad es un motor de la innovación. La atención que se presta a las actividades de divulgación ha cobrado impulso gracias al efecto multiplicador de las redes sociales que se utilizan para emprender campañas específicas para cubrir puestos superiores y especializados, de manera que se asegure una amplia divulgación de las oportunidades de empleo en la OMPI entre profesionales de todo el mundo. Gracias a ello, en 2019 las bolsas de solicitantes de empleo experimentaron un incremento del 26% de promedio por vacante con respecto al año anterior.

41. La determinación de una bolsa diversa de candidatos cualificados para todos los puestos, y en particular, para los que requieren unas competencias muy especializadas y demandadas con un alto nivel de competencia, principalmente en el ámbito de la TI, plantea dificultades específicas, no solo para la OMPI. Gracias a la introducción en 2019 de un programa de difusión sistemática de vacantes difíciles de cubrir, se convocaron 30 puestos en LinkedIn y Facebook, además de recurrir a la localización directa para contactar a candidatos pasivos, prestando especial atención a mujeres candidatas para puestos superiores.

42. En lo que respecta a las selecciones, como se observa en el siguiente cuadro, en el bienio 2018-2019 se duplicó el número de mujeres seleccionadas a puestos de grado P4 a D2, con 34 mujeres nombradas a puestos (42,5%), frente a 17 mujeres nombradas a puestos en 2016-2017 (34%). Si bien en el plano individual sigue habiendo diferencias, las mejoras en los grados P4 y P5 son alentadoras.

¹¹ Los puestos sujetos a los principios de distribución geográfica son puestos del personal en las categorías profesional y superiores, financiados con cargo al presupuesto ordinario, con excepción de los cargos de idiomas y el puesto de director general.

Grado	Nombramientos 2018-2019			Nombramientos 2016-2017		
	Hombres	Mujeres	% de mujeres	Hombres	Mujeres	% de mujeres
P4	21	21	50,0%	14	12	46,2%
P5	6	7	53,8%	10	2	16,7%
D1	17	6	26,1%	8	3	27,3%
D2	2	0	0,0%	1	0	0,0%
Total	46	34	42,5%	33	17	34%

43. Otro aspecto central en las labores de divulgación de la Secretaría es la iniciativa aprobada por el Comité de Coordinación de la OMPI¹², pensada específicamente para los Estados miembros no representados. El número de Estados miembros no representados que han designado a un coordinador para asistir a la OMPI ha aumentado, y actualmente son 46 los coordinadores designados por Estados miembros, de los cuales algunos han pasado a tener representación. Entre las actividades emprendidas para entrar en contacto con los coordinadores y suministrarles orientación se cuentan seminarios web introductorios, la facilitación de datos sobre candidaturas de nacionales, la difusión automática de vacantes de la OMPI en las categorías profesional y de dirección y actividades de colaboración para determinar una red local, así como canales de apoyo a la iniciativa.

44. Por otra parte, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRH) está colaborando con otros sectores de la Organización para incorporar el componente de divulgación en varias misiones y eventos que tienen lugar en Estados miembros. En 2019, asistieron a las ponencias de divulgación nacionales de 27 Estados miembros en eventos nacionales y regionales celebrados en cinco regiones: África, Asia y el Pacífico, Europa Central y Oriental y Asia Central, América Latina y el Caribe y Oriente Medio.

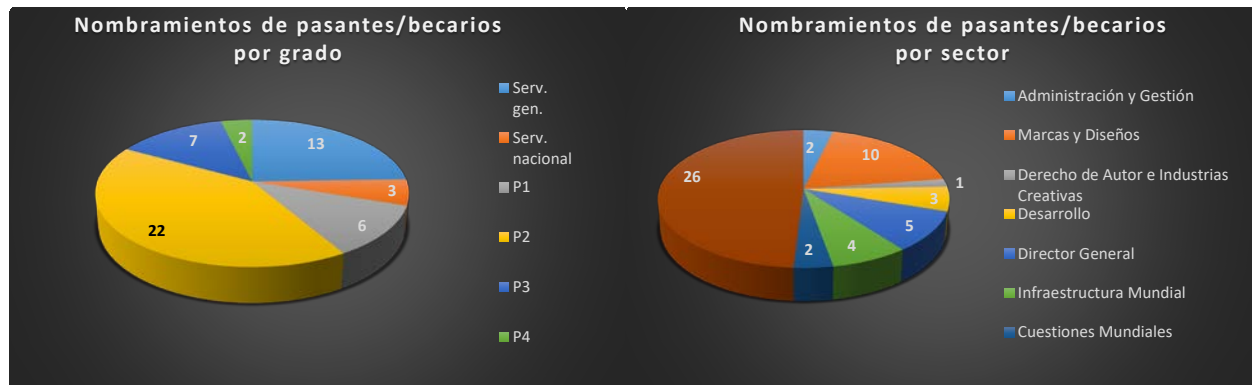
45. Como resultado de este enfoque multidimensional, en el bienio 2018-2019 se registró un importante aumento del porcentaje de candidatos procedentes de Estados miembros no representados (13,8%) frente al bienio anterior (7,4%), y, en 2019, se nombró a puestos a cinco candidatos de países que previamente no tenían representación.

46. El Programa de Pasantías constituye una valiosa fuente de jóvenes talentos. Tras la mejora de las condiciones, el programa es ahora más accesible y en 2019 el número de nacionalidades representadas por los pasantes aumentó un 25%, con 25 nacionalidades representadas frente a las 20 nacionalidades representadas en 2018. La OMPI puede presumir de un índice de satisfacción del 100% con respecto a los pasantes encuestados que recomendarían a la OMPI como un empleador de su elección, con un 96% de pasantes que señala que la pasantía mejoró su situación de cara a futuras oportunidades de empleo. Hay otro indicador, reflejado en los resultados de una encuesta efectuada mediante la iniciativa *Fair Internship Initiative*, emprendida en 2019, en que el Programa de Pasantías de la OMPI fue calificado como uno de los mejores en el contexto de las organizaciones internacionales.

47. Los programas de becas de estudios y de pasantías se han convertido en la vía para atraer y mantener en la Organización a jóvenes talentos diversos. En un período de 7 años, entre abril de 2013 y abril de 2020, se nombró a 53 antiguos becarios y pasantes de 26 nacionalidades diferentes para cubrir puestos temporales (60%), o puestos de plazo fijo (40%).

¹² Véase el documento [WO/CC/73/5](#)

Cerca de dos tercios (62%) de los pasantes y becarios que se mantuvieron eran mujeres, y la media de edad era de 33 años, lo que constituye un índice de mantenimiento de personal de un 10% del número total de becarios y pasantes que pasaron por la OMPI durante ese período. En los gráficos que figuran a continuación se ofrece información más detallada.



ACCESO AL TALENTO

48. La OMPI está adoptando gradualmente un enfoque más ágil a fin de aprovechar el talento interno y utilizar otras soluciones flexibles de recursos humanos con mayor eficiencia y control. A ese respecto, está en marcha un proyecto piloto para aumentar la movilidad interna, de manera que los miembros del personal con nombramientos de plazo fijo, continuo y permanente puedan desempeñar asignaciones temporales, en determinadas condiciones, manteniendo sus condiciones y prerrogativas contractuales. Dichas asignaciones temporales ofrecen al personal la oportunidad de ampliar su experiencia y adquirir competencias en otros sectores de la Organización.

49. Para mejorar la capacidad de la Secretaría en la estimación precisa de las futuras necesidades, también se está poniendo atención en mejorar los datos de inteligencia institucional para poder efectuar un análisis de deficiencias más riguroso que sirva de base en los procesos de planificación estratégica. Además, se siguen estudiando las ventajas de utilizar la inteligencia artificial para agilizar los procesos de contratación sin dejar de prestar especial atención a los riesgos que entraña la utilización de esta tecnología. Tras contrastar un programa de IA en la selección de currículums, actualmente se está experimentando esa tecnología en la selección de candidaturas a pasantías y se están obteniendo resultados prometedores. Existe la posibilidad de ampliar estas ventajas a otros ámbitos de la contratación.

PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

50. El Sistema de Gestión de la Enseñanza Institucional ha sido establecido como la plataforma de aprendizaje preferida por el personal y los directivos de la OMPI, incluidos las Oficinas en el exterior. Mediante dicho sistema, la Organización ha podido analizar nuevos métodos de distribución digital en el marco de la formación, como puedan ser los cursos y vídeos en línea, de suerte que el número de usuarios de la formación se ha prácticamente duplicado, pasando de 6.266 a 12.385.

51. El considerable aumento en los días de formación (de 5.435 a 6.757) se debe principalmente a la oferta de formación en línea en que el alumno sigue su propio ritmo y formación presencial en un entorno de trabajo respetuoso y armonioso. Análogamente, el curso obligatorio de formación en seguridad BSAFE, junto con nuevas sesiones introductorias de plena consciencia, han aumentado considerablemente las actividades de formación en la

categoría de “Salud, Seguridad y Vigilancia”. También se ha registrado un aumento en la categoría de “Propiedad Intelectual” como consecuencia de una mayor participación en los cursos de la Academia de la OMPI. El tema “la PI y las cadenas de bloques” atrajo asimismo a muchos participantes en una conferencia que se organizó en la OMPI a ese respecto. Por último, se impartió formación a un gran número de miembros del personal sobre la utilización de la aplicación de viajes y reuniones, y se emprendió un nuevo curso obligatorio en línea sobre prevención del fraude.

52. A los miembros del personal que representan frecuentemente a la OMPI ante los medios de comunicación se les ofreció por primera vez formación estratégica en ese ámbito. El objeto de ese tipo de formación era mejorar las entrevistas de prensa, aprender a gestionar las noticias negativas, poner en aplicación medidas de control de daños y sacar provecho de las oportunidades de interés periodístico.

53. Como consecuencia del confinamiento, desde marzo se han cancelado todas las actividades de formación presencial, lo cual aceleró la expansión de nuestra oferta de cursos en Internet:

- a) En la medida en que los seminarios web han adquirido una creciente importancia, el tradicional curso de formación en técnicas de presentación se adaptó a ese respecto, de manera que los ponentes aprendan a adaptar sus presentaciones y se familiaricen con el contexto virtual. También se adaptaron algunos cursos de formación de TI en aplicaciones MS y en cursos relacionados con el desarrollo profesional.
- b) El fomento de licencias de la plataforma de aprendizaje en línea “LinkedIn Learning” ha elevado el número de usuarios que utilizan la plataforma a unos 250. Los vídeos, que tratan diversos temas, tuvieron una muy buena acogida entre los miembros del personal participantes, especialmente los relacionados con el trabajo remoto.
- c) Los juegos formativos, que abarcaron diversos temas, como la negociación y resolución de conflictos, servicios al consumidor y gestión del tiempo/productividad personal, así como el curso intensivo de trabajo remoto, que es un programa de aprendizaje digital sobre cuestiones que tienen por objeto ayudar al personal y directivos de la OMPI a adaptarse a la nueva realidad del trabajo remoto: herramientas + reglas; espacio + rutina; confianza + relaciones e incertidumbre + resiliencia.
- d) Durante el confinamiento, los cursos de idiomas se impartieron remotamente mediante formación en aula virtual.

54. A principios de 2020, se creó una red de orientadores internos en las organizaciones internacionales, incluida la OMPI, cuyo objeto era intercambiar mejores prácticas, elaborar un marco común e impartir orientación de carácter interno entre las organizaciones participantes. Los seis miembros del equipo de orientación interna de la OMPI ofrecieron también sus servicios a las personas que necesitaban orientación o únicamente alguien con quien hablar durante el confinamiento. Durante el período objeto de informe, se suministró orientación a 22 miembros del personal por un total de 73,5 horas.

55. La segunda edición del programa piloto de tutoría de la OMPI, que comprendía 21 tandems tutor-alumno, concluyó con éxito al final de 2019. Entre las recomendaciones formuladas tras su aplicación cabe señalar la duración flexible del programa, la selección de los tutores por parte de los alumnos, capacitación en tutoría y directrices tanto para los tutores como para los alumnos, así como el examen de las herramientas adecuadas para la elaboración de una “red de tutores” (MentorNet), mediante la cual los posibles alumnos pueden consultar los perfiles de los tutores disponibles.

56. La OMPI participó en un examen de la Dependencia Común de Inspección (DCI), a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas, de las políticas, programas y plataformas de apoyo al aprendizaje en aras de la coherencia, la coordinación y la convergencia. El proyecto de informe y las recomendaciones se centraron en la importancia estratégica del aprendizaje en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, proponiéndose medidas específicas, como evaluar la incidencia de los programas de aprendizaje, revisar el Marco de Aprendizaje de la Organización y elevar la condición del actual Foro de Gestores del Aprendizaje a una red de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS AL PERSONAL

57. Como parte de la labor efectuada a escala de toda la organización para limitar los ficheros en papel y de acceder a la información necesaria para efectuar el cometido del DGRH y compartirla eficazmente, en 2019 se implantó una plataforma de gestión de contenidos institucionales, la plataforma KIC. Dicha plataforma suministra al DGRH flujos de trabajo en formato electrónico para acelerar y hacer un seguimiento de los procesos junto con herramientas para proteger y preservar los activos de información de la OMPI. La introducción de un sistema de presentación electrónica en los procesos del DGRH constituye un paso importante que permite disponer de un único depósito digital de documentos y expedientes del empleado en lugar de los actuales archivos en papel. Otras ventajas y capacidades del sistema consisten en una potente herramienta de búsqueda y versionado automático de documentos, una gestión segura y flexible del acceso a los documentos, un depósito seguro conforme a las normas vigentes y los requisitos de disponibilidad del servicio para sistemas informáticos básicos de gestión, así como la capacidad de escanear directamente documentos en la propia herramienta.

58. La nueva función de PRI/AIMS para la gestión de las horas extraordinarias, puesta en marcha en 2019, pasó a estar en pleno funcionamiento en la segunda mitad del año. En consecuencia, actualmente todas las peticiones, autorizaciones, validaciones y pagos relativos a las horas extraordinarias se tramitan enteramente en formato electrónico.

59. En junio de 2020 concluyó el proceso de licitación y de selección de un proveedor de seguros iniciado en septiembre 2020 relativo al seguro médico colectivo y de accidentes, tras efectuar un proceso de selección en dos etapas, la etapa técnica y la financiera. Tras dicho proceso, se confirmó al mismo proveedor para ambos seguros. La prima del seguro médico aumentará ligeramente en aproximadamente un 3,5%, y algo más, en un 7%, en el caso del seguro de accidente profesional. Seguirá en curso la negociación de las condiciones de contratos específicos hasta su aplicación el 1 de enero de 2021.

FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD CON MIRAS AL FUTURO

60. La OMPI ha creado un grupo de discusión intersectorial sobre el futuro del trabajo y la previsión de las consecuencias de la transformación digital en la OMPI. A partir de las reflexiones y discusiones mantenidas a lo largo de 2019 han podido extraerse los siguientes temas generales:

- Cultivar una mentalidad digital
- Fomentar una manera de trabajar centrada en el ser humano
- Fomentar en los empleados la agilidad y la creatividad
- Sacar provecho de las competencias y potenciar la formación de líderes

Se trata de un programa transformador que se examinará con el personal directivo superior y se coordinará cuidadosamente con todos los sectores interesados.

61. No cabe duda de que la constante aceleración de los cambios tecnológicos hace necesario que el personal de la OMPI adquiriera nuevos conocimientos y competencias. La necesidad de potenciar una cultura de agilidad y de aprendizaje durante toda la vida se está abordando mediante una oferta de diversas opciones de aprendizaje y varias modalidades, tanto para el personal como para los directivos de la OMPI. El cambio al trabajo remoto en el caso de la mayor parte del personal de la OMPI debido al confinamiento como consecuencia de la COVID-19 permitirá a la OMPI aprovechar las ventajas que aportan las modalidades de trabajo flexibles y, en particular, el teletrabajo. En combinación con una atractiva oferta de aprendizaje y opciones de perfeccionamiento, dicho contexto situará a la OMPI entre los empleadores preferidos.

62. Habida cuenta de los avances en la tecnología de nube, la OMPI ha puesto en marcha un proyecto de transformación de nube. La transición hacia la nube afecta a diversos sectores y para llevarla a cabo es necesaria una estrecha cooperación entre dichos sectores y el DGRH basada en un enfoque ágil que permita el continuo intercambio de opiniones y la ejecución de ajustes con rapidez. Se ha emprendido un análisis preliminar exhaustivo de deficiencias en relación con la incidencia en las funciones y el personal. Se está examinando la posible elaboración de un marco global de la OMPI de gestión de talentos en el que se establecerá un enfoque de las descripciones de puestos más versátil y centrado en las competencias. Se ha diseñado un marco de formación y de evaluación basado en el marco general establecido por el PMSDS.

63. Con el levantamiento gradual de las restricciones de los viajes internacionales en Ginebra, algunos miembros del personal y becarios nuevos se incorporarán a la OMPI a partir de julio, y el DGRH ha preparado para ellos un programa de iniciación revisado y digitalizado. También están en curso los preparativos para la incorporación del personal directivo superior en el segundo semestre de 2020.

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

64. Durante el período objeto de informe se llevaron a cabo algunas encuestas al personal, entre otros asuntos, sobre salud y bienestar y gestión del tiempo y modalidades de trabajo flexibles, además de la encuesta mundial del personal sobre el conjunto integral de la remuneración efectuada por la CAPI.

65. Además, se efectuará una nueva encuesta sobre el respeto y la armonía en el trabajo. La ejecución de una encuesta exhaustiva sobre la participación activa del personal a este respecto, prevista a finales de 2020 o principios de 2021, servirá para evaluar la percepción de la cultura de la OMPI entre el personal y crear una base para medir la incidencia de las iniciativas de gestión del talento.

APOYO MÉDICO/SERVICIOS DE SALUD

66. La asesora médica principal presta servicios y asesoramiento a la Administración de la OMPI en cuestiones de salud ocupacional y en materia de aptitud médica del personal. Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, aumentó considerablemente el volumen de trabajo de la Unidad Médica. A fin de satisfacer las necesidades de la Organización, fue necesario incrementar la capacidad de la Unidad Médica, para poder garantizar un seguimiento adecuado de los casos y de sus contactos y todas las cuestiones conexas. Durante el período de la pandemia, se unieron al equipo una enfermera de salud ocupacional adicional y un médico ocupacional, ambos bajo la supervisión de la asesora médica principal.

67. La asesora médica principal ha participado en diversos comités internos de la OMPI y grupos interinstitucionales de las Naciones Unidas, además de los que ya existían antes de la pandemia, como la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental, y en comités de políticas y estrategias sobre la gestión de la crisis provocada por la COVID-19. Estos últimos eran comités internos, como el grupo de operaciones en situaciones de crisis, el equipo de comunicación en situaciones de crisis y el equipo de gestión de crisis, además de comités interinstitucionales como los directores del Servicio Médico de las Naciones Unidas, el Equipo Directivo Superior de Ginebra y la red de RR.HH.

BIENESTAR DEL PERSONAL

68. El apoyo psicosocial sigue siendo un importante ámbito entre los servicios que se prestan al personal de la OMPI. El enfoque integrado de apoyo al bienestar y a la salud mental del personal se aplica al servicio del personal. En estrecha colaboración con otros servicios internos de la OMPI, se adoptó un enfoque multidisciplinar para fomentar la salud mental y el bienestar del personal y contribuir así a reforzar un entorno armonioso en la OMPI. Del mismo modo, se suministró asistencia psicosocial al personal y a sus familiares en apoyo de la igualdad de género y las consideraciones de diversidad en la OMPI.

69. Se invirtió un considerable esfuerzo en suministrar apoyo al personal de la OMPI durante el proceso de reincorporación mediante la facilitación de información y asistencia en los aspectos prácticos relacionados con el traslado a un nuevo lugar de destino. Para ello, se llevaron a cabo actividades de divulgación, se elaboró una página de intranet específica, se hicieron ponencias en seminarios para los recién llegados, se celebraron reuniones individuales y se fomentó la coordinación con los coordinadores internos, entre otras iniciativas. Por otra parte, se prestó apoyo al personal que no es de plantilla en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguro social.

70. En 2019-2020, se siguió contribuyendo en actividades interinstitucionales en el ámbito del apoyo psicosocial y la salud mental, participando en el Grupo de las Naciones Unidas del Consejero/a del Personal-Asesor/a sobre Estrés; la Junta de las Naciones Unidas encargada de supervisar la Estrategia de Salud Mental; el Grupo de Trabajo sobre el Deber de Cuidado, y el grupo de las Naciones Unidas encargado de la Inteligencia de la Salud. La consejera del Personal de la OMPI respaldó la aplicación de la Estrategia de Salud Mental de la OMPI y las directrices sobre la reincorporación al trabajo tras la licencia de enfermedad de larga duración, bajo la dirección de la asesora médica de la OMPI.

71. Desde febrero de 2020, las actividades en este ámbito se dedicaron principalmente a prestar apoyo psicosocial al personal de la OMPI y a los funcionarios jubilados en respuesta a las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Se creó una página de intranet sobre bienestar en el contexto de la COVID-19 en que se ofrece información y recursos prácticos. Durante la pandemia, se suministró asimismo información sobre aspectos del trabajo remoto relacionados con el bienestar en una página de intranet específica. Se dio apoyo individual al personal y a sus familiares, poniendo especial atención en el personal al que la situación pudiera afectar en modo sumo. Además, durante la pandemia se prestó apoyo al personal directivo en cuestiones relacionadas con los aspectos psicosociales de la dirección de equipos.

72. El personal y sus familiares recibieron apoyo durante los períodos previos y posteriores a la jubilación mediante un seminario previo a la jubilación organizado por la OIT y mediante consultas específicas. Los funcionarios de la OMPI jubilados y sus familiares siguieron acogiéndose al apoyo prestado en coordinación con los servicios internos, el proveedor de seguro médico y las autoridades locales.

73. La OMPI sigue participando en el club infantil creado entre la UIT, la OMPI y la OMC, que ofrece actividades para niños durante las vacaciones de verano. En las actividades del club organizadas en 2019 participaron 50 niños, hijos de empleados de la OMPI.

74. Como se señala en el informe anual de recursos humanos de 2019, en septiembre de ese año se emprendió un programa piloto de dos años para la prestación de servicios de guardería cerca del recinto de la OMPI, en Ginebra, a los hijos de empleados de la OMPI en edad preescolar. Durante el año escolar 2019-2020 fueron inscritos en la guardería 10 niños, hijos de empleados de la OMPI.

FOMENTAR EL RESPETO Y LA ARMONÍA EN EL LUGAR DE TRABAJO, SIN ACOSO

75. A raíz del resultado de la encuesta sobre acoso sexual “Espacio Seguro”, llevada a cabo en enero de 2019 en todo el Sistema de las Naciones Unidas, la OMPI emprendió una serie de iniciativas, a escala de toda la organización, para fomentar un lugar de trabajo respetuoso y armonioso, aumentar la concienciación acerca de qué es una conducta apropiada y qué no, y asegurar que los miembros del personal puedan encontrar fácilmente información sobre qué hacer cuando se plantea un problema. Dichas iniciativas se desplegaron en gran medida durante el período objeto de informe.

76. El curso obligatorio de formación en línea “Trabajar juntos de forma armoniosa”, iniciado en mayo de 2019, se complementó mediante el curso presencial sobre el respeto, en los talleres que se celebran en el lugar de trabajo, iniciado en octubre de 2019. Los talleres fueron diseñados específicamente para el personal directivo. En junio de 2020, más de 1.300 miembros del personal habían seguido el curso en línea y aproximadamente 1.000 habían participado en el taller.

77. La política sobre conflictos y reclamaciones relacionados con el entorno laboral fue modificada en agosto de 2019, principalmente para que no solo los miembros del personal en plantilla, sino también los que no lo son (es decir, becarios, pasantes, contratistas individuales y trabajadores contratados por agencia) puedan presentar demandas formales por acoso contra miembros del personal de la OMPI. Para completar dicha modificación, el mandato de la Oficina de Mediación se amplió de manera similar para que el personal que no está en plantilla tenga acceso a los servicios de dicha Oficina.

78. En ese mismo orden de cosas, se revisó sustancialmente la guía sobre el respeto y la armonía en el lugar de trabajo y se reelaboró para proporcionar orientación a todos los miembros del personal a fin de reforzar el principio de que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno de trabajo seguro y respetuoso. La guía revisada, que fue presentada en noviembre de 2019 en sintonía con el modelo de Política sobre acoso sexual del sistema de las Naciones Unidas, incluye una nueva guía sobre los procesos formales e informales disponibles y sobre oportunidades de formación en relación con el acoso sexual y una sección ampliada sobre los lugares en que se puede obtener asesoramiento y asistencia.

79. Por último, mediante una nueva política sobre cómo prevenir y tratar los casos de explotación y abuso sexual, se pone de manifiesto el compromiso de la OMPI con esta importante cuestión y se suministra a todos los miembros del personal normas claras que deben cumplir.

JUSTICIA INTERNA – SOLUCIÓN FORMAL DE CONFLICTOS Y CUESTIONES DISCIPLINARIAS

80. En los cuadros 25 y 26 del folleto de recursos humanos figura el número de demandas presentadas por miembros del personal mediante el sistema de justicia interna entre el 1 de julio de 2019 y el 20 de junio de 2020 y el objeto de las mismas.

81. Durante el período objeto de informe, la Administración inició procedimientos disciplinarios contra cuatro miembros del personal (esto es, el mismo número con respecto al período anterior) y concluyó procedimientos disciplinarios contra cinco miembros del personal.¹³ Se impusieron las siguientes medidas disciplinarias a cuatro miembros del personal: relegación a un escalón de sueldo más bajo en la misma categoría en un caso; descenso de categoría durante dos años en otro caso, y destitución en los dos últimos casos. En otro caso más, se concluyeron los procedimientos disciplinarios sin imposición de medidas disciplinarias.

COSTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE JUSTICIA INTERNA

82. Los costos de los fallos emitidos por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) en relación con demandas presentadas contra la OMPI durante el período examinado ascendieron aproximadamente a 69.669 francos suizos.¹⁴ En lo que respecta a las apelaciones presentadas ante la Junta de Apelación de la OMPI, el director general decidió asignar un total de 4.400 francos suizos en cuatro casos, como compensación por los retrasos de la presentación de las conclusiones de la Junta.

83. El total de los costos administrativos fijos correspondientes a los casos examinados por el Tribunal Administrativo de la OIT y la Junta de Apelación durante el período objeto de informe ascendió aproximadamente a 316.872 francos suizos, desglosados en 240.972 francos suizos correspondientes al Tribunal Administrativo de la OIT y 75.900 francos suizos correspondientes a la Junta de Apelación (sin contar el costo correspondiente al funcionario P3 que ejerce la función de Secretario de la Junta de Apelación). Dichos costos suponen un costo fijo medio de 18.387 francos suizos por sentencia pronunciada por el Tribunal Administrativo de la OIT y 9.487 francos suizos por conclusión emitida por la Junta de Apelación.¹⁵

MODIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS

84. En su sesión anual, celebrada en octubre de 2019, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal y se le informó de las enmiendas al Reglamento del Personal, que entraron en vigor el 1 de enero de 2020.¹⁶

85. Como parte de las continuas mejoras en el marco de política de RR.HH., durante el período objeto de informe se publicaron unas 20 órdenes de servicio nuevas o revisadas junto

¹³ Los procedimientos disciplinarios concluidos durante el período objeto de informe comprenden los procedimientos emprendidos contra cuatro miembros del personal durante el mismo período, así como los iniciados durante el anterior período objeto de informe contra un miembro del personal.

¹⁴ No se cuenta aquí el pago retroactivo de los salarios que la OMPI debía efectuar tras el dictamen de la sentencia N° 4138 del TAOIT. En dicha sentencia, dictada en julio de 2019 con respecto a las 253 reclamaciones presentadas por el personal que desempeña sus funciones en Ginebra en las categorías profesional y superiores contra la reducción del multiplicador de ajuste por destino, el TAOIT ordenó el pago de la diferencia entre la remuneración que se había pagado a los demandantes desde marzo de 2018 y la remuneración que se les habría pagado durante el mismo período, pero, debido a la aplicación de las decisiones de la CAPI, con un interés el 5% por año desde las fechas de vencimiento hasta la fecha del pago final.

¹⁵ Los costos fijos correspondientes a los casos examinados por la Junta de Apelación de la OMPI comprenden: las tasas pagaderas al presidente y al presidente adjunto de la Junta; los gastos de viaje del presidente adjunto, y el costo de los servicios de un trabajador de agencia contratado para brindar apoyo administrativo a la Junta de Apelación.

¹⁶ Véanse los documentos WO/CC/76/1 y WO/CC/76/4 correspondientes a la [Septuagésima sexta sesión \(50.º Ordinaria\) del Comité de Coordinación de la OMPI](#).

con las comunicaciones generales, en su caso, para asegurar que los miembros del personal entendieran las modificaciones introducidas.

86. Concretamente, a fin de animar a los candidatos de diferentes países a que presenten su candidatura en el programa de pasantías, el Programa de Pasantías de la OMPI se modificó, en particular, para prever el pago de gastos de viaje a los nacionales de países en desarrollo, países menos adelantados y países con economías en transición.

87. Para impulsar la movilidad interna y el perfeccionamiento profesional, en febrero de 2020 se puso en práctica una política con carácter experimental sobre asignaciones temporales con respecto a funcionarios con nombramientos de plazo fijo, continuo y permanente (“personal fijo”). El proyecto experimental, elaborado a partir de las consultas mantenidas con el grupo de discusión intersectorial sobre el futuro del trabajo, permite que el personal fijo que cumpla los criterios necesarios sea asignado temporalmente a determinados puestos temporales y de plazo fijo, manteniendo su condición contractual y beneficios y prestaciones conexos, así como el derecho a volver a ocupar el puesto de plazo fijo que ocupaban antes de la asignación temporal.

88. Por otra parte, para simplificar los procesos administrativos vinculados con envíos y mudanzas de enseres domésticos y efectos personales, desde agosto de 2019 se ofrece una suma fija a los miembros del personal contratados internacionalmente para que puedan organizar su reinstalación, hacia y desde el lugar de destino, de la forma que consideren más apropiada. El personal fijo podrá optar por la suma fija correspondiente como alternativa a la reinstalación con asistencia de la Organización, mientras que en el caso de los funcionarios con nombramiento temporal, la suma fija sustituirá enteramente a la reinstalación con asistencia de la Organización.

89. El Manual de RR.HH., de formato electrónico, se actualiza con regularidad para proporcionar a los miembros del personal una visión completa de todas las políticas de RR.HH. de la OMPI, así como enlaces a las disposiciones administrativas conexas.

VI. PERSPECTIVA PARA 2020 – 2021

90. Para el próximo período objeto de informe se plantean nuevas oportunidades y retos.

91. En el marco de la transición hacia un nuevo equipo directivo, será necesario elaborar una nueva estrategia de recursos humanos que guarde conformidad con la dirección programática que tome la Organización en los próximos años.

92. La evolución de la pandemia de COVID-19 exigirá el mantenimiento de una estrecha y continua vigilancia y capacidad de respuesta para poder asegurar, por una parte, que el personal de la OMPI disponga de un entorno de trabajo seguro, y, por otra, el buen funcionamiento de los servicios de PI que se prestan a los clientes y sectores interesados en todo el mundo. También será necesario mostrar vigilancia y capacidad de respuesta en lo que respecta a la evolución económica mundial y a la forma en que ésta incide en los ingresos y costos de la OMPI.

93. En el grupo de discusión intersectorial sobre el futuro del trabajo ya se han previsto algunos de los cambios que afectarán a la manera en que se prestan los servicios. No obstante, la pandemia sanitaria mundial podría acelerar algunos de esos cambios, y la OMPI tendrá que dar una respuesta adecuada a los mismos.

94. Está en curso la transición a los sistemas de TI basados en la nube. En los próximos años, la transición al sistema de nube se centrará en las tareas administrativas y servicios conexos, incluida la gestión de los recursos humanos.

[Fin del documento]