

## Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima octava sesión (51.<sup>a</sup> ordinaria)  
Ginebra, 21 a 29 de septiembre de 2020**

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

*preparado por la Secretaría*

1. De conformidad con lo dispuesto en la orden de servicio N° 16/2020, incumbe a la Oficina de Ética Profesional de la OMPI presentar informes anuales sobre sus actividades al director general y, por su conducto, a la Asamblea General de la OMPI. En el presente documento figura el informe anual de la Oficina de Ética Profesional sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

#### I. ANTECEDENTES

2. En consonancia con el compromiso de la Organización de velar por las normas más elevadas de ética e integridad, expresadas en los valores fundamentales de la OMPI, y teniendo en cuenta las mejores prácticas de otras organizaciones internacionales del régimen común de las Naciones Unidas, en 2010 se estableció la Oficina de Ética Profesional de la OMPI.

3. El objetivo de la Oficina de la OMPI de Ética Profesional es prestar asistencia al director general para velar por que los funcionarios y demás personal cumplan y desempeñen sus funciones con el máximo nivel de integridad mediante el fomento de una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. La Oficina de la OMPI de Ética Profesional goza de la independencia necesaria para el desempeño de sus funciones.

4. Los principales cometidos de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI son <sup>1</sup>:
- a) garantizar la concepción, el desarrollo y la aplicación de estrategias, programas y políticas eficaces de ética profesional para mejorar la integridad, el respeto por las disposiciones en materia de ética profesional y el comportamiento ético en la actividad de la Organización;
  - b) prestar asesoramiento y orientación confidenciales a los funcionarios y demás personal sobre cuestiones éticas;
  - c) prestar asesoramiento profesional y ejercer funciones de liderazgo y supervisión para que las disposiciones en materia de ética profesional y estrategias, políticas y programas conexos se interpreten y apliquen correctamente;
  - d) suministrar información cuando se le consulte sobre cuestiones normativas en las que sus conocimientos, opinión y experiencia puedan ser útiles;
  - e) administrar la política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses y los programas conexos;
  - f) ejercer las responsabilidades que se le asignen en virtud de la Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;
  - g) elaborar normas y actividades de formación y enseñanza sobre cuestiones de ética profesional y, en colaboración con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (DGRRHH) y otras oficinas, según proceda, velar por que se imparta periódicamente formación sobre ética profesional a todos los funcionarios y demás personal, según proceda;
  - h) prestar apoyo normativo y de políticas para la elaboración e interpretación de políticas en materia de ética profesional;
  - i) forjar relaciones de colaboración internas y externas y participar y contribuir a las actividades de las redes de ética profesional pertinentes de las organizaciones multilaterales, a fin de mantener las competencias necesarias y adaptar las mejores prácticas de sensibilización sobre la ética profesional, promover en la Organización un comportamiento ético y el cumplimiento de las normas de ética profesional;
  - j) velar por la rendición de cuentas en la gestión de los recursos (financieros, humanos y materiales) asignados por la OMPI; y
  - k) desempeñar cualquier otra función que el director general considere necesaria para la Oficina.
5. La Oficina de Ética Profesional está dirigida por una oficial jefa de Ética Profesional y en la ejecución de sus funciones y actividades es independiente con respecto a la Dirección.
6. Las principales actividades de la Oficina consisten en:
- sensibilización y formación del personal;
  - prestación de asesoramiento confidencial a los miembros del personal;

---

<sup>1</sup> Orden de servicio N° 16/2020, Oficina de la OMPI de Ética Profesional (que sustituye la orden de servicio N.º 25/2010, de 9 de junio de 2010).

- fijación de normas y desarrollo de políticas; y
- aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional.

## II. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

7. Por lo general, las actividades de sensibilización y formación se adaptan a los valores y las políticas de la Organización en materia de comportamiento ético y se ajustan a las buenas prácticas de formación y a los principios éticos habitualmente reconocidos. En concreto, las actividades tienen por objeto:

- potenciar una cultura de comportamiento ético;
- sensibilizar al personal de toda la Organización acerca de los principios, las políticas, las herramientas y los aspectos relativos al comportamiento ético en la OMPI;
- incrementar la confianza entre colegas y supervisores así como en la propia Organización;
- promover la rendición de cuentas en la toma de decisiones; y
- consolidar un liderazgo ético en todos los niveles (especialmente la gestión de los mandos "superiores" e "intermedios")<sup>2</sup>.

8. Los resultados que se procuran mediante la sensibilización y la formación son los siguientes:

- fomentar un entendimiento común del concepto de "ética e integridad" en el entorno profesional y de la importancia que reviste el comportamiento ético para el prestigio de la Organización;
- velar por que todo el personal siga siendo consciente de los valores fundamentales de la OMPI, a saber, independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, y respeto por los derechos humanos; así como de los principios éticos de la OMPI relativos a los conflictos de interés, el abuso de autoridad, el compromiso con un entorno de trabajo respetuoso, los obsequios, los honores, los favores, otros beneficios, los recursos de la Organización, la confidencialidad de la información y la separación del servicio;
- promover un mensaje coherente sobre ética y sobre las normas de conducta adecuadas en la OMPI; y
- mejorar el conocimiento de los mecanismos existentes de apoyo al personal.

9. Desde que en 2012 se puso en marcha el programa de la OMPI en materia de ética e integridad, se ha impartido formación obligatoria a todos los miembros del personal en todos los niveles de la Organización. La Oficina de Ética Profesional, en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, se encarga de la gestión del programa de capacitación.

10. Desde la puesta en marcha de la política de la OMPI de ética e integridad, se ha impartido formación sobre ética e integridad, con carácter obligatorio, a todos los miembros del personal incluidos los de contratación reciente. La participación en los cursos de iniciación, que incluyen una sesión sobre ética profesional, es obligatoria para el personal que se incorpora a

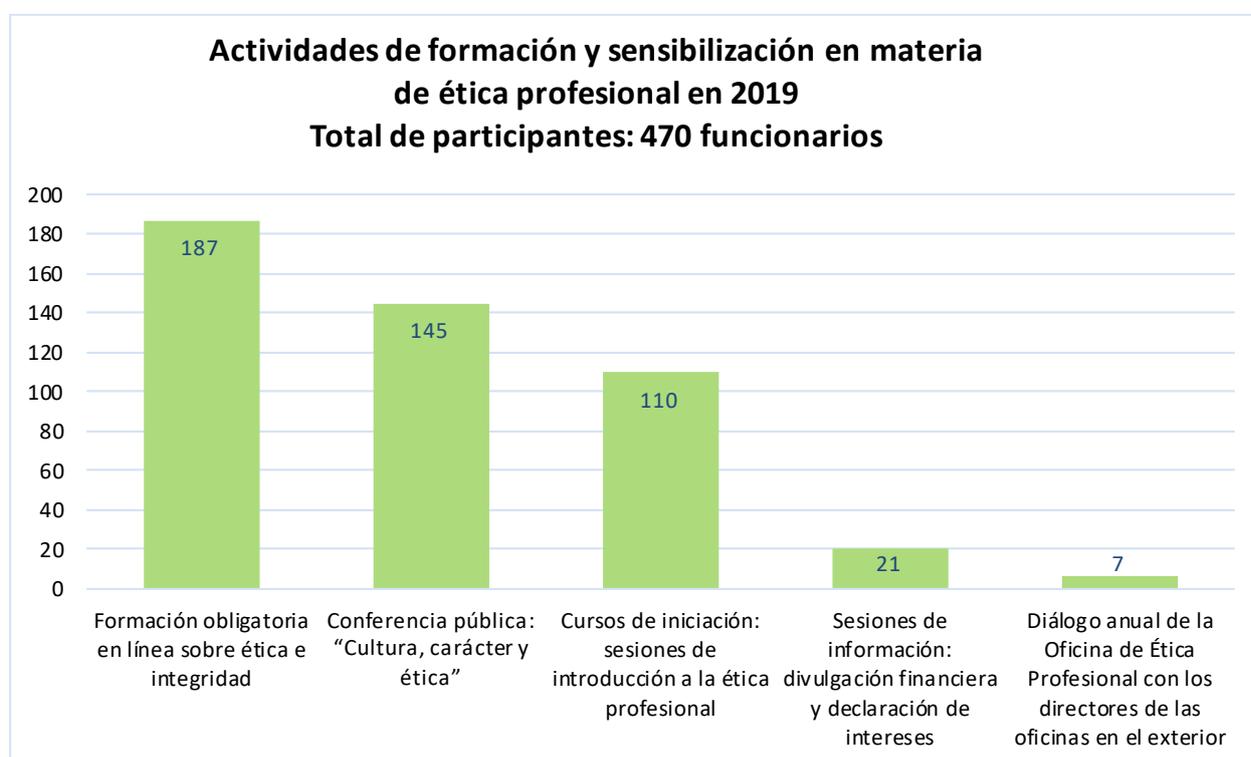
---

<sup>2</sup> El personal directivo intermedio, que suele estar en contacto diario con los funcionarios, desempeña un papel decisivo a la hora de reforzar el criterio de "marcar la pauta desde arriba" para establecer una cultura de comportamiento ético en la Organización.

la Organización, incluidos los directivos y los funcionarios de categoría superior. Desde 2017 se imparte a todos los miembros del personal un curso obligatorio de formación en línea sobre ética e integridad. Este curso también sirve como curso de repaso en materia de ética para todo el personal de la Organización.

11. En 2019, 470 funcionarios participaron en actividades de formación y sensibilización en materia de ética profesional:

- 187 funcionarios realizaron la formación obligatoria en línea sobre ética profesional e integridad;
- 145 funcionarios asistieron a la conferencia pública organizada por la Oficina de Ética Profesional sobre “Cultura, carácter y ética: Los dilemas éticos en las organizaciones internacionales”, a cargo del orador invitado, Dr. Julian Baginni;
- 110 nuevos funcionarios de todos los niveles, incluidos de nivel directivo, participaron en cursos sobre ética profesional impartidos por la Oficina de Ética Profesional en los tres cursos de iniciación organizados por el DGRRHH;
- 21 miembros del personal directivo superior participaron en dos sesiones de información sobre la política de divulgación financiera y declaración de intereses;
- 7 miembros del personal de las oficinas en el exterior participaron en el diálogo anual de la Oficina de Ética Profesional sobre los valores y principios éticos de la OMPI, adaptados a sus necesidades específicas.



12. Sobre la base de la estrategia de sensibilización muy bien acogida y, como lo confirman las encuestas, exitosa, introducida en 2017, la Oficina de Ética Profesional siguió organizando presentaciones en la esfera de la ética a cargo de especialistas en la materia de gran renombre y/o con conocimientos técnicos especializados, procedentes de diferentes contextos culturales, para propiciar debates abiertos sobre los códigos y principios de ética y sobre la manera de aplicarlos en la práctica laboral diaria de un funcionario público internacional. La conferencia pública de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI de 2019 fue pronunciada por el autor,

filósofo, asesor de entidades comerciales y no comerciales, miembro del Consejo de Ética Alimentaria y director académico del *Royal Institute of Philosophy* (Reino Unido), Dr. Julian Baggini. La conferencia pública "Cultura, carácter y ética: Los dilemas éticos en las organizaciones internacionales" congregó a unos 250 participantes, y se estima que el 40% de ellos procedía de países en desarrollo, e incluyó a miembros de la comunidad diplomática, personal de las Naciones Unidas, organismos especializados y otras organizaciones internacionales, representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG) y de la comunidad académica, así como estudiantes, además del personal de la OMPI. Cabe destacar el porcentaje particularmente elevado de participación en los debates de mujeres y de nacionales de países en desarrollo. La presentación y los posteriores debates interactivos entre el orador, el personal y los participantes del público, sirvieron para reflexionar sobre el comportamiento ético para trabajar en la OMPI y en las organizaciones internacionales.

13. Las actividades de formación y sensibilización incluyeron también información sobre la "política de la OMPI de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades" ("política de protección contra represalias"), y sobre recursos de información general y específica, tales como las páginas de la Intranet dedicadas a la ética profesional. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI dispone de un espacio en la Intranet que contiene, entre otras cosas, información exhaustiva y actualizada regularmente y recursos relativos a la política de protección contra represalias.

14. De conformidad con las mejores prácticas (sector privado y público), en 2019 se volvió a prestar especial atención a la interacción con el personal directivo intermedio. Con ese fin se organizaron tres actividades para el personal directivo (personal directivo intermedio y personal directivo superior).

15. A lo largo de 2019 se organizaron regularmente actividades de sensibilización en materia de ética profesional, tanto de carácter general como específico. En todas ellas se distribuyeron materiales impresos con información y datos de contacto de la Oficina de Ética Profesional.

16. Las actividades de formación y sensibilización en materia de ética e integridad incluyeron una revisión de los principios y valores éticos que se aplican en la OMPI, haciendo hincapié en áreas, ejemplos y estudios de casos específicos, así como en modelos éticos para la toma de decisiones. Además, como parte de esas actividades, se llevó a cabo una presentación de la Oficina de Ética Profesional, sus actividades y los servicios que brinda al personal, como su servicio de ayuda, abierto las 24 horas del día y los 7 días de la semana. En todas las actividades se examinaron de forma interactiva los obstáculos habituales que surgen a la hora de mantener un comportamiento ético, y la mejor forma de abordarlos.

17. En general, las actividades sobre sensibilización y ética profesional tuvieron buena acogida.

### III. ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL

18. Previa solicitud, la Oficina de Ética Profesional presta asesoramiento confidencial a los funcionarios. En 2019, la Oficina de Ética Profesional prestó asesoramiento en 55 casos. Se trató de asesoramiento en los siguientes ámbitos:

Actividades externas: 10

Comunicaciones, medios de difusión: 2

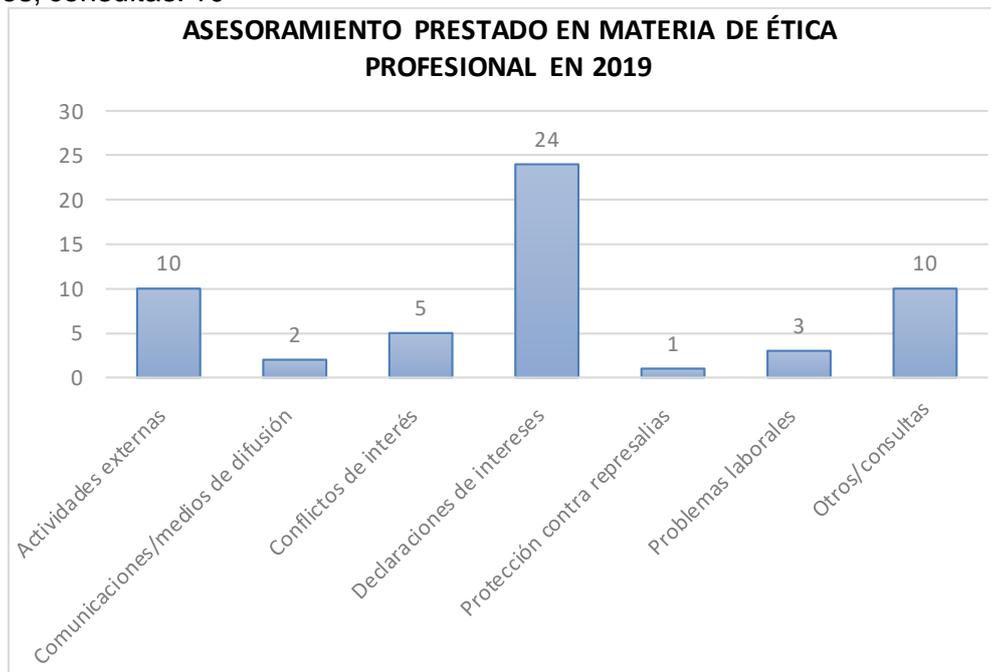
Conflictos de interés: 5

Declaraciones de intereses: 24

Protección contra las represalias (averiguaciones): 1

Problemas laborales: 3

Otros, consultas: 10



19. Se proporcionó asesoramiento a satisfacción de los miembros del personal interesados.

#### IV. FIJACIÓN DE NORMAS Y DESARROLLO DE POLÍTICAS

##### Protección contra las represalias

20. En cumplimiento de los principios y objetivos de velar por el máximo nivel de integridad de todos los miembros del personal de la Organización, y fiel a los valores fundamentales de la OMPI, la *política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas* (política de protección contra las represalias), adoptada en 2017, constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra las represalias por cooperar en una actividad de supervisión, o de quien elabora un informe, de buena fe, acerca de faltas de conducta que, de establecerse, serían claramente perjudiciales para los intereses, las actividades o la gobernanza de la Organización.

##### Política de divulgación financiera y declaración de intereses

21. La política de divulgación financiera y declaración de intereses, de 2017, se refiere a la divulgación de los intereses financieros y al cumplimiento de lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) por parte del personal directivo y otras categorías específicas del personal. La finalidad de la política es lograr el equilibrio adecuado entre la necesidad de información y el derecho del personal a la privacidad, teniendo en cuenta el marco de gestión de riesgos, el sistema de controles internos implantado por la Secretaría y las mejores prácticas en esta cuestión. En 2018 se efectuó la primera presentación de comunicaciones, que fueron sometidas a examen de un revisor externo.

## V. APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ATRIBUIDAS A LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

### Protección contra represalias

22. La política de protección contra represalias, en vigor en la OMPI desde 2012 y actualizada en 2017, constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra represalias por participar en una actividad de supervisión, según lo establecido en la política, o por denunciar faltas de conducta.

23. Con arreglo a dicha política, la Oficina de Ética Profesional efectúa una evaluación preliminar de las denuncias que recibe para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida. A partir de esa evaluación preliminar, determina si hay indicios racionales de represalias y si es necesario recomendar que se brinde protección adecuada al empleado en cuestión, tal como se prevé en la política.

24. De conformidad con su mandato de prestar servicios a otras organizaciones del sistema de las NN.UU., la Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) actúa como revisor externo de las peticiones de evaluación respecto de las decisiones sobre evaluaciones preliminares de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI.

25. En 2019, la Oficina de Ética Profesional recibió una consulta relacionada con la política de protección contra represalias, concluyó dos evaluaciones preliminares y emprendió la evaluación preliminar de dos casos en que miembros del personal habían alegado que hubo represalias y reclamaban que se aplicara la protección contra represalias. La Oficina de Ética Profesional determinó en esos dos casos que no había indicios racionales de represalias, o bien porque el demandante no había llevado a cabo una actividad protegida por la política, o bien porque la actividad protegida no había constituido un factor que contribuyera a causar la represalia alegada.

26. En los dos casos cerrados, los demandantes solicitaron que la Oficina de Ética de la UNOPS revisara las evaluaciones preliminares. En ambos casos se confirmaron las decisiones de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. En 2019, la UNOPS también confirmó una decisión de 2018 de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, en la que se afirmaba que el caso no presentaba indicios racionales de represalias.

### Divulgación financiera y declaración de intereses

27. En 2019, los miembros del personal de la OMPI de la categoría DI o de categorías superiores, y un reducido número de miembros de otras categorías, presentaron declaraciones sobre el ejercicio de 2018 en el marco de la política de divulgación financiera y declaración de intereses.

28. Los objetivos de dicha política son:

- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas;
- Impulsar la confianza pública, a escala interna y externa, en la integridad de la Organización; y
- Asistir a la Organización en la gestión del riesgo de existencia –o percepción de existencia- de conflictos de intereses mediante la divulgación, la mitigación y la prevención.

29. La Oficina de Ética Profesional se encarga de administrar las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. Esas declaraciones son examinadas por un revisor externo cuya función viene determinada por la política de divulgación financiera y

declaración de intereses. Al final del proceso, el revisor externo presenta un informe al director general.

30. El revisor externo indicó que para el examen y análisis de los formularios de divulgación se había basado en las órdenes de servicio, los conocimientos y la experiencia pertinentes adquiridos en programas de divulgación similares, en consultas con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI y en investigaciones independientes necesarias para evaluar posibles conflictos. Cada formulario de divulgación fue objeto de dos niveles de examen por parte del revisor externo. La metodología de examen fue diseñada por el revisor externo a fin de destacar los puntos que requieren especial consideración, entre otros, el interés financiero de una empresa en la lista de proveedores de la OMPI, un interés financiero con importantes objetivos de inversión centrados en la propiedad intelectual, y/o las autorizaciones formales necesarias con respecto a determinados intereses o actividades. El examen comprendió la investigación de información pública para diseñar la estrategia de inversión, así como el desglose de los fondos de los intereses divulgados. Además, el revisor externo mantuvo conversaciones complementarias con los participantes, en su caso, para obtener información adicional importante para el examen.

31. En los casos en los que en los formularios se constataron factores que apuntaban a conflictos de interés percibidos, potenciales o reales, el revisor externo abordó la situación con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI para obtener orientación y soluciones. Incumbió a la OMPI establecer una conclusión definitiva acerca de la existencia de un conflicto percibido, potencial o real, así como la solución adecuada.

#### Exposición resumida del programa

32. Para continuar con la práctica iniciada en 2018, en 2019, las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses fueron presentadas por Internet. El 11 de junio de 2019, el revisor externo creó un sitio web dedicado al Programa de divulgación financiera y declaraciones de interés de 2019.

33. Se optó por una fecha de puesta en marcha más temprana que en el ciclo anterior. Durante el examen del año anterior, se produjo un retraso en los tiempos de respuesta de los participantes, que se debió a las tradicionales vacaciones de verano de la mayoría de los casos. La fecha de puesta en marcha más temprana, en 2019, permitió a los participantes presentar sus formularios de divulgación financiera y declaración de intereses antes de las vacaciones de verano, con lo que se redujo el tiempo de demora en las respuestas a los participantes. El cambio de fechas parece haber contribuido efectivamente a que los participantes respondieran a tiempo.

34. Siguiendo la recomendación del examinador externo, la información recibida de los solicitantes y un análisis en profundidad seguido de conversaciones con la Oficina del Consejero Jurídico de la OMPI y la División de Seguridad y Aseguramiento de la Información, en el ciclo de presentación de 2019 se suprimió el requisito de que los participantes utilizaran un alias de correo electrónico anónimo para las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. El año anterior se utilizó un "alias" de correo electrónico anónimo, con miras a mantener la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Este sistema causó una gran confusión entre los participantes, como lo demuestra el gran volumen de llamadas y correos electrónicos de asistencia relacionados con problemas de acceso. Además, muchos participantes optaron, a pesar de todo, por utilizar su dirección de correo electrónico personal para estas consultas y para comunicarse con el revisor externo. En una encuesta de la Oficina de Ética Profesional se puso en evidencia que la gran mayoría de los solicitantes no tenía objeciones a que se suprimiera este requisito. El hecho de permitir a los participantes utilizar su dirección electrónica personal de la OMPI durante el programa de 2019 relativo a la declaración de información financiera redujo notablemente la confusión de los participantes, las preguntas

relativas al inicio de sesión y las solicitudes de asistencia para el inicio de sesión. La OMPI aceptó la recomendación del examinador externo de seguir permitiendo a los participantes utilizar su dirección electrónica personal de la OMPI en los años siguientes.

35. Durante el programa relativo a la declaración de información financiera de 2019, el revisor externo mantuvo el anonimato en su sistema de revisión mediante un número de identificación anónimo automatizado asignado a cada participante en el sistema de declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. Durante el examen del caso con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, el revisor externo se refirió al identificador anónimo de acceso de los participantes (generado por su sistema de declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses), en lugar de utilizar los nombres o la dirección electrónica personal de la OMPI.

36. A fin de mantener la más estricta confidencialidad posible en torno a la información y comunicaciones suministradas por los participantes, el examinador externo aplicó una serie de medidas. Para proteger la privacidad de los participantes, estableció un equipo de proyecto a puerta cerrada, medidas de seguridad física de la documentación, restricciones de acceso al sistema y de impresión, acuerdos de confidencialidad y un riguroso sistema de pruebas de aplicación y de seguridad de la red. Estas prácticas se mantendrán en vigor para futuros ciclos de presentación de declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses.

37. Ciento cinco (105) funcionarios de la OMPI participaron en el programa de 2019 (es decir, en el ciclo de presentación de declaraciones de 2018). El programa se ejecutó durante aproximadamente seis semanas con un plazo oficial de clausura el 24 de julio de 2019. Los 105 participantes rellenaron el formulario de divulgación antes del plazo oficial de clausura, lo que supuso una tasa de presentación del 100% para el ciclo de presentación de 2018 (realizado en 2019). Alrededor del 91% de las divulgaciones realizadas por los funcionarios objeto de examen se clasificaron en la categoría de "sin observaciones", en el sentido de que el examinador externo no detectó ningún posible conflicto de intereses en su examen de la declaración. El 9% restante de las declaraciones fueron examinadas con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI a fin de determinar los conflictos de intereses y las medidas de subsanación necesarias.

#### Verificación adicional

38. Aparte del proceso de revisión habitual, en el proceso de verificación se seleccionó de forma aleatoria aproximadamente un 5% (6 participantes) de formularios de divulgación financiera y declaración de intereses. Se pidió a los miembros del personal que presentaran la documentación de terceros con respecto a todos los puntos que habían divulgado. Si había un formulario en blanco, se pedía que reconfirmaran que no tenían ningún elemento que comunicar en su formulario. Dichos documentos adicionales se pidieron para verificar la exactitud y la exhaustividad de la información divulgada por los participantes. Todos los participantes seleccionados para el proceso de verificación respondieron positivamente y presentaron la documentación de terceros o la confirmación de la presentación de un formulario en blanco, lo que se tradujo en la ausencia de observaciones que notificar.

39. La Oficina de Ética Profesional, en colaboración con el revisor externo, organizó sesiones de información y de asistencia al personal sobre la presentación de las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. Dichas sesiones se organizaron más cerca de la fecha de puesta en marcha de la presentación de las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses para maximizar la participación y fomentar la presentación temprana de los formularios. También se publicaron diapositivas informativas de las sesiones en la página de la Oficina de Ética Profesional en la Intranet. La Oficina de Ética Profesional brindó apoyo y orientación sustantivos y técnicos a quienes presentaron los formularios. Además, prestó asesoramiento personal sobre la gestión de conflictos de interés.

40. Los participantes tuvieron además la opción de ponerse en contacto con el revisor externo para solicitar asistencia por correo electrónico, mediante la función para formular preguntas del sitio web y/o por teléfono mediante el servicio de atención del revisor externo. La mayoría de las consultas de los participantes al revisor externo atañían a cuestiones técnicas, por ejemplo, la ubicación inadecuada de los correos electrónicos de inscripción u otros problemas de inscripción o acceso al sitio web relativo a las declaraciones de divulgación financiera y declaración de intereses. El revisor externo indicó que había respondido a todas las consultas en un lapso de dos días hábiles.

### IPSAS

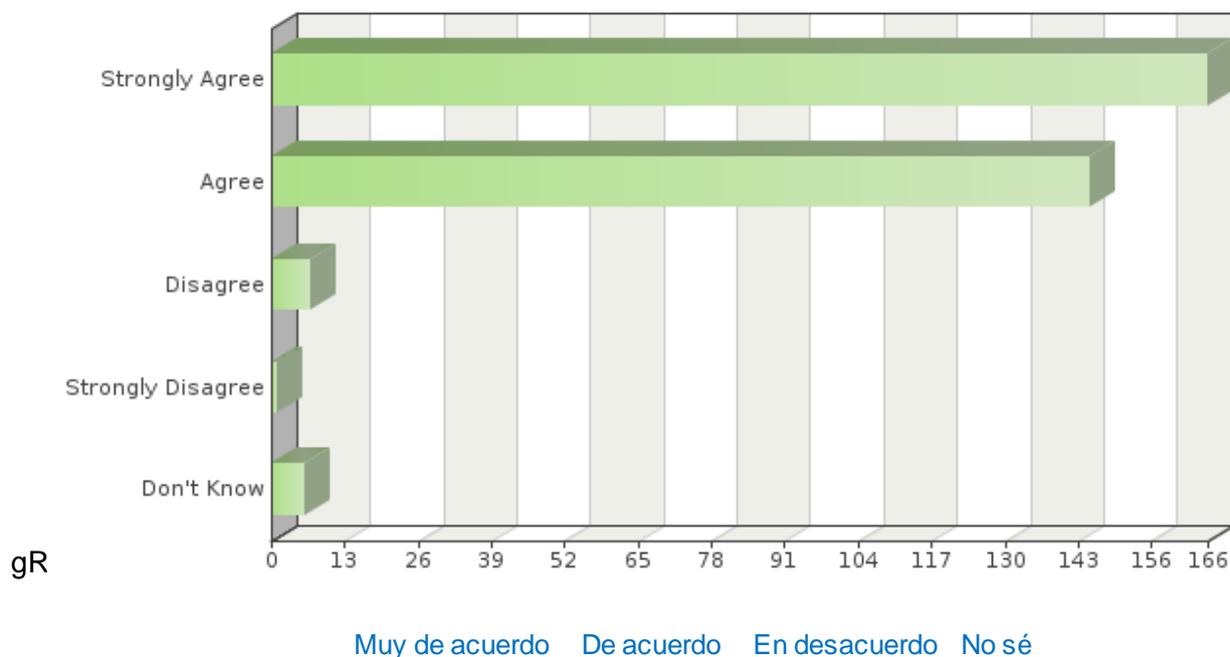
41. El cumplimiento de las IPSAS generó nuevos requisitos en materia de divulgación con respecto a los miembros del personal de la categoría D2 y de categorías superiores. Con respecto al período reseñado de 2018, se alcanzó un grado de conformidad con las IPSAS del 100% respecto de la obligación de 2019 de divulgar las transacciones efectuadas con partes relacionadas con el personal de la OMPI.

42. La Oficina de Ética Profesional tuvo en cuenta la experiencia adquirida en 2019 para la concepción y puesta en marcha del proceso en 2020.

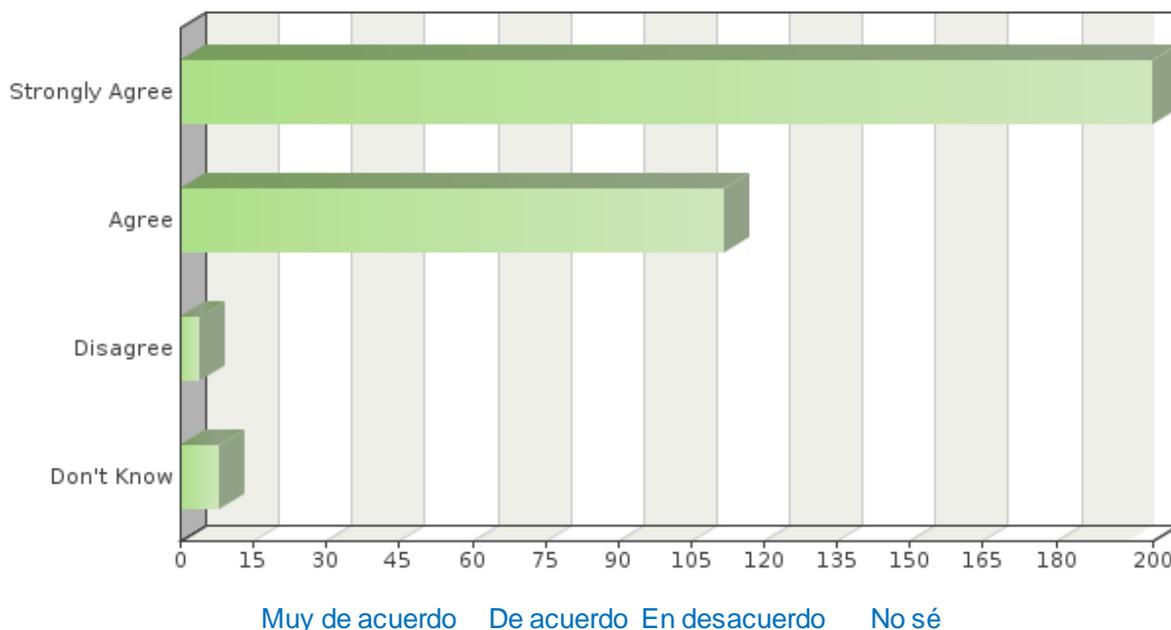
### VI. EVALUACIÓN DE LA ÉTICA PROFESIONAL Y LA INTEGRIDAD EN LA OMPI

43. En 2019 se realizó una encuesta sobre el grado de conocimiento de los principios éticos de la OMPI y de adhesión a ellos. El 96% de los encuestados afirmó también que estaba al corriente de los principios éticos y el 96% declaró que estaba comprometido con esos principios. El 86% de los encuestados dijo estar al corriente de los procedimientos de denuncia de faltas de conducta.

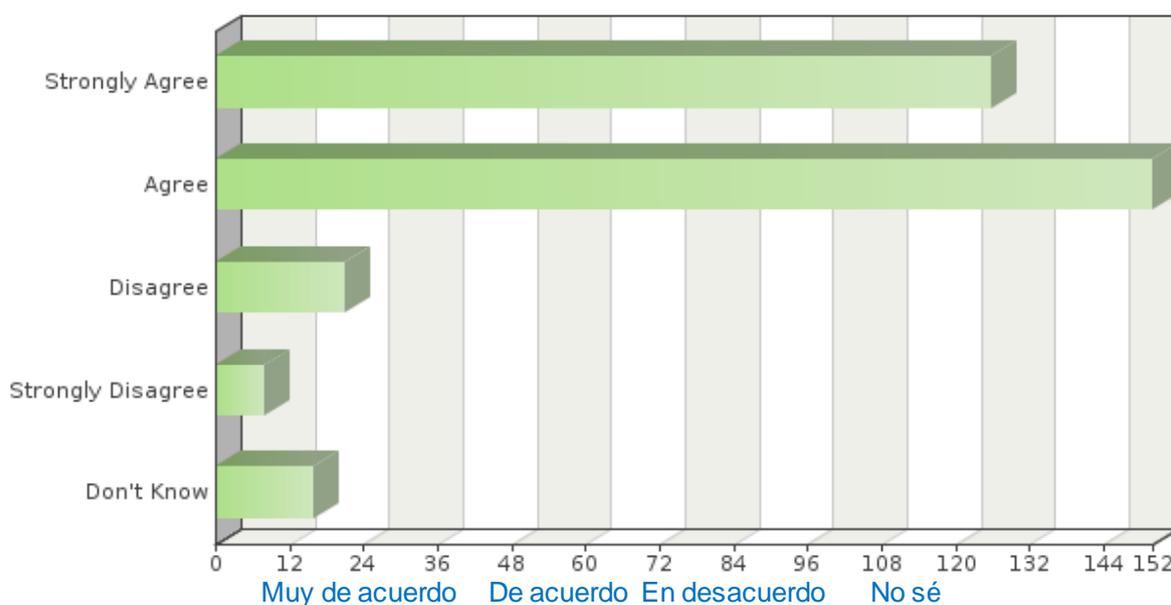
44. Con respecto a la afirmación 1, *Conozco los principios éticos de la OMPI*, el 51,08 por ciento de los encuestados contestó “*Muy de acuerdo*”, y el 44,62 por ciento, “*De acuerdo*”.



45. Con respecto a la afirmación 2, “*Suscribo los principios éticos de la OMPI*”, el 61,73 por ciento de los encuestados respondió “*Muy de acuerdo*”, y el 34,57 por ciento, “*De acuerdo*”.



46. Con respecto a la afirmación 3, “*Conozco los procedimientos para denunciar faltas de conducta*”, el 39,01 % de los encuestados respondió “*Muy de acuerdo*”, y el 47,06 %, “*De acuerdo*”.



47. Las conclusiones de la encuesta se tomaron en consideración para la posterior elaboración de programas de formación y sensibilización en materia de ética profesional.

## VII. OTRAS ACTIVIDADES DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

48. La Oficina de Ética Profesional, al igual que todas las unidades de los programas de la Organización, también prepara su contribución a los procesos bienales y anuales de planificación de la OMPI. La gestión de riesgos se lleva a cabo asimismo como parte del marco integrado de gestión por resultados.

49. A lo largo de 2019, la Oficina de Ética Profesional colaboró con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS).

50. También en 2019, la Oficina de Ética Profesional colaboró en la puesta en marcha de iniciativas a escala de todo el sistema. En particular, al ser quien se encarga en la OMPI de la coordinación con respecto al examen por la Dependencia Común de Inspección, de las "políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética Profesional siguió participando en el proceso a nivel de sistema. También cooperó con la DCI en su "examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas" y en el "examen del estado de la función de investigación". El programa de trabajo de la DCI para 2020 prevé un examen de la "estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas".

#### VIII. COLABORACIÓN DE LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL, EN TODO EL SISTEMA, EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL MARCO DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

51. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI colabora activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, cuyo objetivo es fomentar la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas entre los órganos integrantes de la familia de las Naciones Unidas. Esta red constituye un amplio foro sobre funciones de ética profesional integrado por los organismos del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, y facilita el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

[Fin del documento]