

9 de noviembre de 2020

(20-8001)

Página: 1/3

**Comité de Asuntos Presupuestarios,  
Financieros y Administrativos**

Original: inglés

**INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LOS CURSOS DE FORMACIÓN DE  
LA SECRETARÍA DE LA OMC SOBRE NORMAS DE CONDUCTA:  
RESPECTO Y ARMONÍA EN LA OMC; DIVERSIDAD  
E INCLUSIÓN; Y ÉTICA EN LA OMC**

**1 NORMAS DE CONDUCTA/RESPECTO Y ARMONÍA EN LA OMC**

1.1. En respuesta a la solicitud presentada por el Taipei Chino para recibir cursos de formación sobre ética, en noviembre de 2017 se celebró la primera reunión general sobre "Normas de conducta/Ética" con el fin de abordar las prácticas óptimas de las organizaciones internacionales. Los moderadores fueron el Jefe de la Oficina de Supervisión Interna de la OMC y el Oficial de Ética de la UIT y la OMM.

1.2. En julio de 2018, el Servicio de Formación comenzó a diseñar su primer programa de aprendizaje electrónico, titulado "Respeto y Armonía en la OMC", basado en la política "Derecho a trabajar en un entorno sin discriminación, acosos ni abusos de autoridad" (Memorándum Administrativo Nº 985). El objetivo del programa es que el personal pueda identificar las diferentes formas de conducta prohibida y minimizar, o incluso eliminar, todo efecto perjudicial que pueda tener dicha conducta indebida en los funcionarios, los equipos y el conjunto de la Organización.

1.3. El Servicio de Formación trabajó en colaboración con un proveedor externo de servicios de formación para elaborar un curso de aprendizaje electrónico sobre respeto y armonía estructurado en cuatro partes. La primera parte proporciona el contexto del programa y está respaldada por un vídeo en el que el Director General hace hincapié en la "tolerancia cero" con respecto a la conducta prohibida en la OMC. Las partes segunda y tercera están dirigidas, respectivamente, a todo el personal y al personal directivo, mientras que la cuarta parte consiste en una breve evaluación para comprobar los conocimientos de los funcionarios sobre las principales cuestiones abordadas en el programa. Este programa de aprendizaje electrónico se puso en marcha en septiembre de 2019. Hasta la fecha, aproximadamente el 80% de los funcionarios ha seguido el programa de aprendizaje electrónico.

1.4. Además de la iniciativa de aprendizaje electrónico, también se han celebrado sesiones de información con actores para concienciar sobre la importancia de las cuestiones destacadas en el Memorándum Administrativo Nº 985. El recurso a la formación teatralizada resultó ser útil al proporcionar al personal un espacio seguro para explorar cuestiones relacionadas con la conducta prohibida en el trabajo. Las sesiones de información, cuyo lema era "Nunca hacer la vista gorda", comprendían: i) un mensaje de vídeo del Director General sobre la importancia de la tolerancia cero a la conducta prohibida; ii) la teatralización de situaciones de acoso y abuso de autoridad, seguida de una sesión de preguntas y respuestas; iii) una explicación del procedimiento de presentación de informes inherente a la política antes mencionada; y iv) la importancia de ser un "espectador activo" si uno es testigo de que sus colegas se ven afectados negativamente por una conducta prohibida.

1.5. El Servicio de Formación está creando actualmente videoclips cortos de situaciones en las que se muestra cómo actuar en caso de producirse una conducta prohibida en el trabajo. Estos vídeos se publicarán en la Intranet de la Secretaría.

**2 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

2.1. El Servicio de Formación también se está ocupando de la cuestión de la discriminación, como se destaca en el Memorándum Administrativo Nº 985, por medio de una serie de actividades virtuales de aprendizaje sobre diversidad e inclusión. La empresa externa "Frost included" ha organizado seminarios web en francés y en inglés titulados "Pensar de manera diferente sobre la

diversidad, la inclusión y la parcialidad". En un artículo publicado en la Intranet en el que se anunciaban los seminarios web, la empresa afirmó que "La diversidad es una realidad. La inclusión es una opción. A menos que seamos conscientemente inclusivos, seremos inconscientemente exclusivos. Para construir una organización inclusiva, debemos incorporar la inclusión en nuestros comportamientos cotidianos, pero eso no ocurre solo. Para ello debemos adaptar conscientemente nuestra forma de trabajar para asegurarnos de que todos, independientemente de su origen, sientan que pertenecen a un grupo, se sientan respetados, valorados y considerados por quiénes son".

2.2. A mediados de noviembre de 2020, una destacada especialista negra, que ha desempeñado un papel decisivo en el establecimiento de estrategias de diversidad e inclusión en diversas organizaciones, ofrecerá también al personal una perspectiva personal sobre la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. El objetivo último de este seminario web es crear conciencia sobre los prejuicios inconscientes y proporcionar consejos prácticos y sugerencias para fomentar un entorno de trabajo inclusivo.

2.3. En 2021, el Servicio de Formación tiene previsto organizar talleres para abordar más a fondo las normas de conducta con el fin de tener en cuenta la diversidad y la inclusión. Actualmente se están desarrollando iniciativas de formación con la empresa "TransforME Now", pionera en la organización de talleres sobre discriminación, acoso y abuso para el UNICEF, el ACNUR y otros organismos de las Naciones Unidas. Los objetivos de estos talleres son: i) reconocer situaciones de discriminación en el entorno laboral y la valentía que puede requerir afrontarlas y cambiarlas; ii) reconocer las situaciones que pueden dar lugar a un comportamiento inaceptable y agresivo hacia los miembros de un equipo; y iii) utilizar instrumentos para hablar sin reservas, ofrecer información y asumir responsabilidades cuando el comportamiento de uno mismo o de un miembro del equipo es inaceptable o raya en abusos (microagresiones).

### 3 ÉTICA EN LA OMC

3.1. En 2019, se creó un grupo de trabajo interno con miras a estudiar una serie de cuestiones relacionadas con la ética en la OMC basándose en los resultados de un grupo de trabajo anterior establecido para examinar las normas de conducta del personal.

3.2. Entre las cuestiones planteadas por el Grupo de Trabajo sobre Ética de 2019 cabe señalar la necesidad de:

- i. utilizar los valores fundamentales de la OMC como elemento clave de un modelo de toma de decisiones para la Organización;
- ii. abordar los conflictos de intereses y los nuevos factores de riesgo desde el punto de vista ético, por ejemplo, las redes sociales;
- iii. elaborar una guía documentada para explicar cómo pueden utilizarse las normas de conducta de la OMC en las tomas de decisiones cotidianas;
- iv. establecer un proceso de presentación de informes que vaya más allá de un canal de resolución entre colegas (como es el caso en la iniciativa Respeto y Armonía en la OMC), y que posiblemente incluya una oficina de ética o un servicio de ética encargado de aportar coherencia y claridad en el asesoramiento sobre ética; y
- v. impartir cursos de formación y de concienciación que permitan a los funcionarios tener en cuenta situaciones hipotéticas en materia de ética, analizar problemas reales y recibir sugerencias para resolver dilemas éticos.

3.3. En noviembre y diciembre de 2020, se celebrarán seminarios web en francés e inglés titulados "Conversaciones sobre Ética" para todo el personal en los que se abordarán situaciones hipotéticas sobre dilemas éticos cotidianos, las cualidades que se esperan de los modelos de conducta ética y las fuentes de apoyo para el personal que desee denunciar un dilema ético. Los seminarios web serán sumamente interactivos y tendrán por objeto invitar a la autorreflexión y suscitar debates sobre los valores y comportamientos que se esperan en la OMC.

3.4. En 2021, se emprenderán otras iniciativas de formación, como una teatralización en línea en la que se presentarán situaciones éticas y se destacará el comportamiento ético que se espera del personal de la Secretaría.

3.5. Sin embargo, hay que reconocer que abordar dilemas éticos requerirá algo más que una serie de intervenciones didácticas y actividades periódicas de concienciación. De hecho, a la luz de una sugerencia del Grupo de Trabajo sobre Ética, el Servicio de Formación también se está poniendo en contacto con diversas organizaciones internacionales con miras a identificar y, en última instancia, asegurar los servicios compartidos de un Oficial de Ética.

3.6. La iniciativa de la Secretaría "Ética en la OMC" será el programa principal por el que, en definitiva, se registrarán las iniciativas "Respeto y Armonía en la OMC" y "Diversidad e Inclusión".

---