

Ética e Innovación

Oficina de Ética Profesional de la OMPI: 10 años

Ética e Innovación

Oficina de Ética Profesional de la OMPI: 10 años



Se puede reproducir, distribuir, adaptar, traducir y presentar en público la presente publicación, también con fines comerciales, sin necesidad de autorización expresa, a condición de que el contenido esté acompañado por la mención de la OMPI como fuente y, si procede, de que se indique claramente que se ha modificado el contenido original.

Las adaptaciones/traducciones/productos derivados no deben incluir ningún emblema ni logotipo oficial, salvo que hayan sido aprobados y validados por la OMPI. Para obtener autorización, pónganse en contacto con nosotros mediante el sitio web de la OMPI.

En relación con las obras derivadas, debe incluirse la siguiente advertencia: "La Secretaría de la OMPI no asume responsabilidad alguna por la modificación o traducción del contenido original".

En los casos en los que el contenido publicado por la OMPI, como imágenes, gráficos, marcas o logotipos, sea propiedad de terceros, será responsabilidad exclusiva de quien use dicho contenido obtener de los titulares las autorizaciones necesarias.

Para consultar la presente licencia, remítanse a <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no entrañan, de parte de la OMPI, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, territorios o zonas citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

La presente publicación no refleja el punto de vista de los Estados miembros ni el de la Secretaría de la OMPI.

Cualquier mención de empresas o productos concretos no implica en ningún caso que la OMPI los apruebe o recomiende con respecto a otros de naturaleza similar que no se mencionen.

© OMPI, 2020

Organización Mundial de la
Propiedad Intelectual
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Ginebra 20
Suiza



Atribución 3.0 OIG
(CC BY 3.0 IGO)

Impreso en Suiza

ÍNDICE

Siglas	4
Introducción	5
Entrevista con el director general, Francis Gurry	9
La Oficina de Ética Profesional de la OMPI	12
Derecho y ética	51
Serie de conferencias públicas de la OMPI sobre ética	72
Acerca de los conferenciantes	74
La ética cambiante de la comunicación, profesora Onora O'Neill	78
Ética, tecnología y el futuro de la humanidad, profesor Peter Singer	90
Cultura, carácter y ética: los dilemas éticos en las organizaciones internacionales, Dr. Julian Baggini	117
La ética de la tecnología y los desafíos mundiales: fomentar la innovación responsable, profesor Jeroen van den Hoven	142

SIGLAS

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCIS	Comisión Consultiva Independiente de Supervisión
DCI	Dependencia Común de Inspección (del sistema de las Naciones Unidas)
DGRRHH	Departamento de Gestión de Recursos Humanos
DSI	División de Supervisión Interna
IA	Inteligencia artificial
IPSAS	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
ONG	Organizaciones no gubernamentales

INTRODUCCIÓN

Esta publicación recoge información sobre la Oficina de Ética Profesional de la OMPI y las reflexiones expuestas en el ciclo de conferencias públicas de la OMPI por destacados especialistas en ética e innovación, cultura y justicia.

La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, con sede en Ginebra (Suiza). Es el foro mundial de servicios, políticas, información y cooperación en materia de propiedad intelectual (PI) y el organismo principal de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones que atañen a los conocimientos. La organización cuenta con 193 Estados miembros y unos 1.300 funcionarios. La misión de la OMPI consiste en promover el desarrollo de un sistema internacional de PI equilibrado y eficaz que favorezca la innovación y la creatividad en beneficio de todos. El mandato y los órganos rectores de la OMPI, así como los procedimientos que rigen su funcionamiento, están recogidos en el Convenio de la OMPI, por el que se estableció la Organización en 1967.

Consciente de la importancia de la buena gobernanza en las organizaciones intergubernamentales, la OMPI se empeña en asegurar que la Dirección de la OMPI sea

transparente, responsable, eficaz y basada en normas. La OMPI exige a sus funcionarios y demás personal una adhesión rigurosa a las normas morales al trabajar en la institución. Los valores y principios éticos establecidos en el Código de Ética Profesional de la OMPI, en conjunción con las normas aplicables, tienen por objeto inspirar y orientar la conducta de todo el personal. La Oficina de Ética Profesional es un componente esencial de la gobernanza y de lo que ahora denominamos integridad pública de la organización.

La Oficina de Ética Profesional funciona de forma independiente dentro de la Organización. Tiene por objetivo ofrecer un sistema de ética e integridad de alta calidad y velar por que el personal de la OMPI a todos los niveles comprenda sus obligaciones éticas con respecto a la Organización y sus partes interesadas. Los servicios que presta a los funcionarios y demás personal, así como su labor y las medidas que adopta, se basan en tres pilares: independencia, imparcialidad y confidencialidad.

A fin de describir el contexto en el que se creó la Oficina de Ética Profesional, se ha entrevistado al director general,

Francis Gurry¹. En la entrevista, el director general destaca la importancia de la función de ética en un momento de grandes cambios, en el que la OMPI debe hacer frente a situaciones nuevas que no están contempladas en el marco normativo. También subraya la importancia de no perder de vista las cuestiones éticas en la labor científica, tecnológica y creativa que sustenta los derechos de PI.

En el capítulo consagrado a la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, se describen sus avances desde 2010 hasta la fecha. Asimismo, se aborda el contexto histórico, se explica el mandato de la Oficina y se presentan las actividades realizadas en cumplimiento de su mandato. Además, se exponen sus cuatro principales ámbitos de actividad, a saber, sensibilización y formación; prestación de asesoramiento confidencial sobre cuestiones éticas; prestación de apoyo normativo y de políticas; y aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional.

En el capítulo que versa sobre el Derecho y la ética profesional, de cuya elaboración se ha encargado Arendina Koppe, jefa de la Sección de Derecho Administrativo de la Oficina del Consejero Jurídico de la OMPI, se examina la interrelación de esas dos disciplinas y la forma en que se

refuerzan mutuamente, con el efecto positivo recíproco de fortalecer tanto la cultura de ética en la OMPI como el sistema de justicia interna. Esto, a su vez, contribuye a mejorar el marco de rendición de cuentas. Asimismo, se analizan las distintas modalidades de interacción de la Oficina del Consejero Jurídico con la Oficina de Ética Profesional. Se ilustra la manera en que, en el último decenio, se ha logrado una colaboración adecuada y eficaz en la OMPI mediante el reconocimiento mutuo del mandato de esas dos oficinas, en particular, la necesidad de respeto de la confidencialidad y la independencia de la función de ética.

En la presente publicación se reproducen en forma sucinta o actualizada cuatro conferencias sobre ética dictadas en la OMPI por personalidades internacionales de renombre en el ámbito de la ética. Las conferencias públicas de la OMPI de 2017 tuvieron una gran acogida tanto por parte del personal de la Organización como entre los miembros de la comunidad diplomática, el personal de las organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas, las ONG reconocidas como entidades consultivas por la OMPI y las Naciones Unidas, la comunidad académica y otros círculos.

El ciclo de conferencias se inició con una presentación de alto nivel sobre “La ética cambiante de la comunicación” realizada por la profesora Onora O’Neill.

1 Francis Gurry, de nacionalidad australiana, ocupó el cargo de director general de la OMPI de 2008 a 2020.

La profesora O'Neill destaca que la ética de las comunicaciones tiene una larga historia, que se remonta al menos a los Diez Mandamientos. Tres de estos antiguos preceptos guardan relación con el discurso y la comunicación. Según la profesora O'Neill, ningún aspecto de nuestra vida ha cambiado más durante el último siglo que las prácticas en materia de comunicación.

En el siglo XX también hemos visto cambios sorprendentes respecto de las normas de comunicación y un aumento de la atención que se presta a las normas de comunicación en la vida institucional, en particular, mayores exigencias en materia de rendición de cuentas, transparencia y libertad de información.

Los enormes cambios experimentados por las tecnologías de la comunicación y la conectividad global han transformado la comunicación privada y pública, así como el ejercicio del poder. Ello plantea numerosas cuestiones éticas. Por ejemplo, ¿cuáles son las fronteras éticas entre la esfera personal y el deber del servicio público internacional? Y ¿cuál es la relación entre las exigencias de la razón pública y la confianza y la rendición de cuentas en la vida cotidiana?

En su conferencia titulada "Ética, tecnología y el futuro de la humanidad", el profesor Peter Singer examina los desafíos éticos que plantean los avances tecnológicos en los ámbitos

de la biotecnología, la robótica, la inteligencia artificial, la informática y la comunicación. Se pregunta si el avance tecnológico debe acogerse favorablemente debido a las oportunidades de progreso humano que ofrece, o temerse por su potencial para destruir la vida humana y los ecosistemas naturales.

Explica, desde la perspectiva ética, cómo pueden o deberían utilizarse los diversos tipos de tecnologías a fin de obtener los mayores beneficios para el mayor número posible de personas. Aborda la forma en que la ley natural de los derechos de propiedad puede aplicarse a los derechos de PI en el ámbito de los productos farmacéuticos. También examina algunas de las cuestiones éticas relacionadas con la medicina y las ciencias biológicas, es decir, la bioética, y lo que se puede hacer para reducir los riesgos que amenazan con poner fin a la especie humana.

El Dr. Julian Baggini, en la conferencia titulada "Cultura, carácter y ética: los dilemas éticos en las organizaciones internacionales", se centra en el significado y la importancia de desarrollar una cultura de ética, y la razón por la cual ese logro no es equiparable al simple hecho de contar con normas y reglamentos. Asimismo, aborda la necesidad de forjar un carácter ético. Ello implica tres aspectos esenciales: desarrollar hábitos correctos, desarrollar capacidades de

sabiduría práctica y tener en su entorno personas intachables que puedan servir de modelo de conducta. Esto también se aplica a los entornos institucionales: para que una organización tenga un buen carácter institucional –una buena cultura de ética– también debe desarrollar esos tres aspectos.

Explica de qué manera las organizaciones, ya sean nacionales o internacionales, pese a estar integradas por personas de diversas culturas y orígenes, y con valores morales y códigos éticos aparentemente diferentes, pueden formar una sola cultura. Si bien existen diversas visiones del mundo, también es amplio el margen para ponerse de acuerdo en muchas cuestiones. Se puede fomentar una buena cultura institucional de comportamiento ético aplicando la sabiduría práctica.

El profesor Jeroen van den Hoven impartió la conferencia titulada “La ética de la tecnología y los desafíos mundiales: fomentar la innovación responsable”. Sostiene que la tecnología y la innovación también pueden plantear desafíos éticos. La interrelación de los problemas, la pluralidad de valores y la diversidad de perspectivas exigen nuevas formas de considerar la innovación y los aspectos éticos de nuestras intervenciones tecnológicas.

Para garantizar que nuestros esfuerzos se centren en los problemas correctos,

y que no promuevan la creación o la exacerbación de otros problemas, es preciso proceder de manera responsable. Se trata de un enfoque centrado en “el diseño al servicio de los valores”, “la ética por diseño” o “el diseño sensible a los valores”.

Se espera que esta publicación inspire una reflexión más profunda sobre las cuestiones de gobernanza relacionadas con la ética y la innovación, y proporcione orientación a los funcionarios de las instituciones internacionales y públicas sobre la forma de abordar los dilemas éticos. Como lo muestran las diferentes contribuciones, los valores que fomenta la OMPI como institución son pertinentes para los funcionarios públicos que trabajan en instituciones nacionales o internacionales de países desarrollados y países en desarrollo por igual.

Por último, cabe mencionar que esta publicación ha sido elaborada bajo la responsabilidad general de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, que agradece profundamente el aliento, el apoyo y la información que ha recibido de colegas tanto de la OMPI, las Naciones Unidas y sus organismos especializados, como de otras organizaciones multilaterales.

Septiembre de 2020
Chitra Radhakishun
Oficial jefa de
Ética Profesional

Entrevista con el director general, Francis Gurry

El director general de la OMPI, Francis Gurry, reflexiona sobre la importancia de la ética para la OMPI y el sistema multilateral en su conjunto en un mundo confrontado a enormes cambios tecnológicos rápidos y profundos.

¿Qué lo motivó a crear la Oficina de Ética Profesional de la OMPI?

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI fue creada en 2010 con el objetivo de poner a la Organización en sintonía con una práctica óptima de todo el sistema de las Naciones Unidas y atender la recomendación de varios órganos de establecer una función de ética en las organizaciones internacionales. En ese momento, el mundo había llegado a la amplia conclusión de que la función de ética es sumamente importante por muchos motivos. Entre ellos, el hecho de que nos enfrentamos a un gran número de situaciones nuevas que no están contempladas en el marco normativo. La tecnología y la sociedad están avanzando con gran celeridad y el marco normativo no ha podido seguir el ritmo de esos cambios. En tales circunstancias –que combinan valores establecidos, situaciones nuevas y la ausencia de regulación jurídica–, los valores y el comportamiento ético cobran gran importancia hasta contar

con las normas pertinentes.

¿Cuál es la función de la Oficina de Ética Profesional?

Su función consiste en fomentar la sensibilización del personal acerca de la importancia del comportamiento ético, tramitar las denuncias de presuntas conductas no éticas de miembros del personal y administrar determinadas políticas de su competencia, como la Política de divulgación financiera y declaración de intereses y la Política de protección contra las represalias, que es puntera. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI desempeña una función importante en la Organización.

¿De qué manera ha contribuido la Oficina de Ética Profesional a la gobernanza de la Organización?

Todo el personal ha participado en el programa obligatorio de formación sobre ética profesional impartido por la Oficina. Esta formación ha contribuido a sensibilizar a los colegas sobre la existencia de una dimensión ética que deben tener presente en su comportamiento en todo lugar y en todos los aspectos. Y esto es positivo. La Oficina de Ética Profesional también ha implantado una política y el mecanismo conexo para proteger a los

miembros del personal que presentan denuncias en caso de violación de las normas éticas. Este es otro aspecto positivo pues garantiza que los colegas tomen conciencia de que una conducta poco ética tiene consecuencias.

¿Cuál es el mayor logro de la Oficina de Ética Profesional?

La aplicación de un marco normativo que promueve la conducta ética en todos los niveles de la Organización.

¿Cómo le gustaría que evolucionara la Oficina de Ética Profesional?

La Oficina de Ética Profesional desempeña una función muy importante que respalda los esfuerzos de la OMPI por desarrollar una cultura que promueva la integración sistemática de la dimensión ética en toda decisión o medida que adopte cualquier persona de la Organización.

¿Por qué es importante la ética en el marco del sistema multilateral?

La credibilidad del sistema multilateral se basa en que practique lo que predica. Así, tiene que velar por que su discurso y sus acciones se ajusten a las normas éticas más elevadas. Además, dada la diversidad del sistema multilateral y, de hecho, del mundo, prestar mayor atención a las cuestiones éticas es una forma de mostrar nuestro compromiso con determinados principios fundamentales

que son esenciales para establecer relaciones honestas y una buena comunicación social en nuestra sociedad, y ampliamente aceptados en muchas culturas.

En 2018 se dio inicio al ciclo de conferencias públicas de la OMPI sobre ética, innovación y PI. ¿Qué motivó esta iniciativa?

El objetivo principal del programa de ética de la OMPI es promover una conducta ética por parte del personal. Una de las dimensiones que no depende enteramente del personal, es la de velar por que los programas de la Organización se ajusten a las normas éticas establecidas. Hoy en día, los avances tecnológicos son rápidos y radicales, y plantean un gran número de cuestiones fundamentales en muchas esferas, por ejemplo, en relación con la inteligencia artificial, las ciencias de la vida, el empleo y muchas otras. Por lo tanto, es sumamente importante integrar la dimensión ética en la labor científica, tecnológica y creativa que sustenta los derechos de PI. Las conferencias sobre ética abordan cualquiera de esas esferas –ya sea la conducta del personal o la materia objeto de los derechos de PI–, y contribuyen a la reflexión general sobre las dimensiones y consecuencias éticas de cualquier cuestión relativa a nuestra labor. La dimensión ética debería tenerse en cuenta sistemáticamente ante cualquier cuestión que se plantee.

¿Con qué cuestiones éticas se ve confrontada la comunidad de PI?

La inteligencia artificial (IA) plantea muchas cuestiones éticas. Si bien es cierto que muchas personas en todo el mundo están estudiando profundamente y examinando en detalle este tema, todavía no estamos del todo seguros de lo que esta tecnología es capaz de hacer. Tan pronto como se alcanza un relativo consenso respecto de una cuestión ética en la esfera de la IA, la tecnología plantea un nuevo dilema. Esto sucede con frecuencia. Es el caso de las decisiones que un automóvil automatizado basado en sistemas de IA podría tomar en una situación compleja en la que intervienen varias personas, por ejemplo, en un accidente de tráfico, respecto a quiénes serán las víctimas; o de las cuestiones éticas asociadas con los sistemas de armas impulsados por la IA; o del sesgo de los datos, que se recogen del mundo real que de sí presenta un sesgo. La IA plantea un gran número de cuestiones éticas con las que tendremos que lidiar en los años venideros.

Las ciencias de la vida también suscitan cuestiones éticas fundamentales, en particular, en relación con la edición del genoma y en qué medida se puede y se debe emplear la bioingeniería. Tomemos el ejemplo de las cuestiones éticas relacionadas con la edición de los genes de mosquitos para eliminar

el paludismo, ¿interferirá esto en el delicado equilibrio del ecosistema?

Asimismo, se plantean múltiples cuestiones respecto de los avances de la ciencia en la vida y la biología. Entre ellas, destaca la IA y las ciencias de la vida, pero hay muchas otras esferas.

¿Cómo se relaciona todo esto con la PI? Bueno, la PI crea una serie de incentivos para el progreso tecnológico y, por lo tanto, estimula el avance de estas nuevas tecnologías que están planteando cuestiones éticas. Eso no significa que no se deban fomentar esos avances, pero sí que debemos gestionarlos.

¿Qué filósofo ha tenido mayor influencia en su pensamiento?

Creo que Sócrates merece especial admiración por afirmar al final de su vida “solo sé que no sé nada”. En mi opinión eso es sabiduría. Pero es difícil atribuir todo el mérito a una sola persona, puesto que son muchos los pensadores que han contribuido a ayudarnos a entender cómo enfrentar la vida.

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI

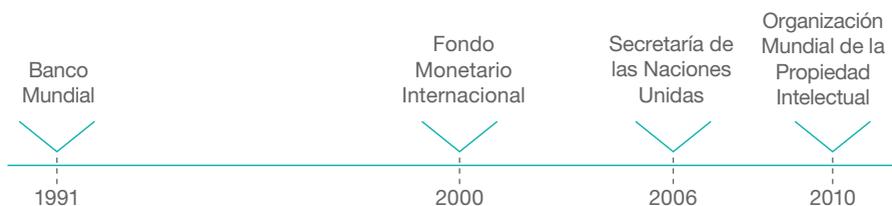
Historia y antecedentes de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI fue creada en junio de 2010², siguiendo la tendencia del sistema de las Naciones Unidas, que había establecido ya la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas en 2006³. El secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan, estableció la Oficina de Ética independiente en la Secretaría a raíz de que la Asamblea General aprobó su creación en la Cumbre Mundial 2005⁴ en el contexto de las iniciativas generales de reforma de la Secretaría y la administración. Esas iniciativas debían fundamentarse en “una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas”⁵. Con anterioridad,

en el contexto más amplio de las instituciones multilaterales, el Banco Mundial había creado una Oficina de Ética en 1990 y el Fondo Monetario Internacional estableció su Oficina de Ética en febrero de 2000⁶.

Otros fondos y programas de las Naciones Unidas, así como los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas siguieron el ejemplo, creando sus propias oficinas de ética con funciones y estructuras similares. Cuatro años después de la creación de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, nació la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, basada formalmente en la orden de servicio de la OMPI n.º 25/2010⁷.

se resume el proceso de establecimiento de la



2 Orden de servicio n.º 25/2010, “Oficina de Ética Profesional de la OMPI”, de 9 de junio de 2010

3 Resolución 2005/1 sobre el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005; ST/SGB/2007/11; diversas resoluciones de la Asamblea General relativas al establecimiento de oficinas de ética independientes.

4 Resolución A/RES/60/1, párrafo 161.d).

5 En el informe A/61/274, de 18 de agosto de 2006,

Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

6 Véase el Informe del Banco Mundial, Informe de la Oficina de Ética y Conducta Profesional, 2010.

7 Sobre la base del acuerdo entre la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y la Unión Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales (Acuerdo OMPI/UPOV, firmado el 26 de noviembre de 1982), la Oficina de Ética Profesional de la OMPI también presta servicios a la UPOV.

Fechas de establecimiento de determinadas oficinas de ética

Fecha	Organización	Nombre de la oficina
1991	Banco Mundial	Oficina de Ética y Conducta Profesional ^a
2000	FMI Fondo Monetario Internacional	Oficina de Ética
2006 ^b	Naciones Unidas	Oficina de Ética de las Naciones Unidas
2006 ^c	OIT Organización Internacional del Trabajo	Encargado de las Cuestiones de Ética
2007	PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	Oficina de Ética del PNUD
2007	UNICEF Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	Oficina de Ética
2007 ^d	UNOPS Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos	Oficina de Ética y Cumplimiento ^e
2008	UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas	Oficina de Ética
2009	UIT Unión Internacional de Telecomunicaciones	Oficina de Ética
2009	UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	Oficina de Ética
2009	UPU Unión Postal Universal	La función del oficial de ética se subcontrata ^f
2009	OMM Organización Meteorológica Mundial	Oficina de Ética
2009	ONUDI Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial	Oficina de Supervisión Interna y Ética ^g
2010	OMPI Organización Mundial de la Propiedad Intelectual	Oficina de Ética Profesional de la OMPI
2011	FIDA Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola	Oficina de Ética
2014	OMM Organización Mundial de Migraciones	Oficina de Ética y Conducta

Notas:

- a Desde 2002. Entre 2000 y 2002, la oficina se denominaba “Oficina Ética e Integridad Profesionales”. Entre 1991 y 2002, se denominó “Oficina de Ética Profesional”.
- b La Oficina se creó el 1 de enero de 2006.
- c La función se inició el 1 de mayo de 2006.
- d La Oficina de Ética pasó a ser independiente de otras funciones el 1 de febrero de 2009.
- e Anteriormente se denominaba “Oficina de Ética”.
- f Desde 2015.
- g En 2010 se denominaba “Oficina de Ética”.

El concepto de ética institucional nació en el mundo empresarial, centrado en la llamada ética empresarial⁸ en respuesta a las críticas formuladas contra las empresas de los Estados Unidos de América en las décadas de 1960 y 1970. A mediados de la década de 1980, se estableció en los Estados Unidos la Defense Industry Initiative (DII), con el objeto de promover prácticas empresariales éticas y la gestión ética en varios sectores, y a raíz de ello se designaron o crearon agentes u oficinas de ética y/o de control del cumplimiento en numerosas organizaciones empresariales. Otro acontecimiento que tuvo lugar en los Estados Unidos y que llevó a muchas empresas a nombrar a agentes de ética o de control del cumplimiento fue la elaboración de las directrices sobre las sentencias federales en el caso de las organizaciones, aprobadas en 1991, que establecen las normas que las organizaciones deben aplicar para obtener una reducción de la condena en caso de ser declaradas culpables de un delito federal⁹. Las organizaciones

multilaterales se han inspirado mucho en las estructuras de las oficinas de ética (y cumplimiento) del sector empresarial de los Estados Unidos de América para crear sus propias oficinas de ética. El mandato de la mayoría de las oficinas de ética de la familia de las Naciones Unidas se basa en el de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Por lo general (aunque no siempre), los recursos humanos, la oficina de mediación y las funciones de ética, control del cumplimiento, investigación y supervisión son funciones independientes en las organizaciones de las Naciones Unidas.

Los primeros diez años de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI

El punto de partida del proceso de establecimiento de una Oficina de Ética Profesional en la OMPI fue el trigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General de la OMPI (2007), en el que se aprobó la elaboración de un amplio programa integrado de mejora organizativa.

- 8 Crane y Matten definen la ética empresarial como “el estudio de situaciones, actividades y decisiones empresariales en las que se abordan cuestiones sobre el bien y el mal” (Crane, A y D. Matten, *Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*, Oxford: Oxford University Press, 2016, 5).
- 9 *Ethics & Compliance Certification Institute, Principles and Practices of High-Quality Ethics & Compliance Programs, Report of ECI's Blue Ribbon Panel*, 2016. Véase también, De George, R.T., *A history of business ethics*. Disponible en:

<https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/a-history-of-business-ethics/>. De George describe de qué manera lo que hoy se conoce como ética empresarial se inspiró en el término “ética médica” (acuñado en la década de 1960). En esa misma década se comenzó a impartir cursos, en las escuelas de negocios, sobre las cuestiones sociales relacionadas con la gestión y sobre la responsabilidad social de las empresas, lo cual, a partir de la década de 1970, aceleró la introducción de la dimensión ética en los entornos empresariales de los Estados Unidos de América.

En abril de 2010, la OMPI introdujo un Programa de Alineación Estratégica (PAE), que ofrecía un marco de reforma de la gestión de la Organización. El PAE se basaba en cuatro prioridades centrales:

- Prestación óptima de servicios
- Mancomunar esfuerzos
- Responsabilidad por los resultados
- Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno

Entre las 19 iniciativas interrelacionadas del PAE figuraban varias en materia de recursos humanos que tenían por objeto garantizar la continua evolución de la OMPI como un lugar de trabajo justo y basado en el respeto ante todo, que al mismo tiempo contribuyera a mejorar la respuesta del personal a las necesidades de los Estados miembros de la OMPI y otras partes interesadas. La “ética” figuraba entre las esferas que era preciso abordar¹⁰.

Los tres pilares que sustentan la Oficina de Ética Profesional son la independencia, la confidencialidad y la imparcialidad. La Oficina de Ética Profesional está dirigida por un oficial jefe de Ética Profesional, quien, en 2010, dependía directamente del jefe de Gabinete y del director ejecutivo

10 Entre las esferas relativas a los recursos humanos que se abordaron figuran la gestión por resultados, el sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal, los controles internos, la cultura institucional y la interfaz con los clientes.

de la Oficina del director general¹¹. Siguiendo las mejores prácticas y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de las Naciones Unidas, a partir de 2014 el oficial jefe de Ética Profesional depende directamente del director general de la OMPI.

El mandato de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI se actualizó en 2020¹². La estructura y el mandato de la Oficina también se han inspirado en varias recomendaciones resultantes de los exámenes realizados por la DCI¹³

- 11 Orden de servicio n.º 25/2010, “Oficina de Ética Profesional de la OMPI”.
- 12 Orden de servicio n.º 16/2020, “Oficina de Ética Profesional de la OMPI”.
- 13 En orden cronológico, los informes de la DCI de los últimos 10 años que guardan relación con el mandato de la Oficina de Ética Profesional en la OMPI o con su funcionamiento son: La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3); Marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/5); La función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2011/7); Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2016/4); Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/9); Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/4), y Examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2019/6). El examen de 2020 de la DCI sobre el estado actual de la función de ética (JIU A455) se publicará próximamente. En el informe JIU/REP/2017/5 titulado “Resultado del examen del seguimiento de los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección por

Mandato de la Oficina de Ética Profesional

El mandato de la Oficina de Ética Profesional se establece en la orden de servicio n.º 16/2020, “Oficina de Ética Profesional de la OMPI”. Las órdenes de servicio forman parte del marco jurídico que rige la administración y gestión de la Secretaría de la OMPI. Este marco jurídico está conformado por el Convenio de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal, las órdenes de servicio y las circulares informativas.

En esta sección se explica el mandato y las responsabilidades de la Oficina de Ética Profesional, según lo dispuesto en los párrafos 1 a 12 de la orden de servicio.

Párrafo 1. 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.

las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” se examina la pertinencia y la incidencia de las recomendaciones de la DCI. Próximamente se publicará el informe del examen de 2020 realizado por la DCI sobre el estado actual de la función de ética, en el cual colabora activamente la Oficina de Ética Profesional de la OMPI.

En 2016, los valores fundamentales de la OMPI a los que se alude en el párrafo 1 se reformularon de la siguiente manera:

- Modelar el futuro: tener una perspectiva amplia; ir con entusiasmo hacia el cambio y la innovación; anhelar el desarrollo propio y el de los demás.
- Mancomunar esfuerzos: comunicar con eficacia; poseer espíritu de equipo
- Actuar con responsabilidad: dar prueba de integridad; valorar la diversidad
- Ofrecer excelencia: producir resultados; propender a la prestación de servicios.

El valor fundamental de la OMPI centrado en “dar prueba de integridad” exige la demostración del más alto nivel de conducta en cumplimiento de las normas y prácticas jurídicas y éticas de la Organización.

Párrafo 2. 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 Ética Profesional de la OMPI gozará de la independencia necesaria para el desempeño de sus funciones.

En el párrafo 2 se mencionan explícitamente la cultura de ética, la transparencia y la rendición de cuentas, así como la independencia de la Oficina de Ética Profesional. De hecho, la independencia es uno de los pilares de las oficinas de ética, tanto en el sector público como en el privado. La noción de cultura de ética se expresa explícitamente, al igual que la transparencia y la rendición de cuentas. Además, se reconoce que es esencial que la Oficina de Ética Profesional goce de independencia funcional para evitar toda influencia indebida sobre las medidas que adopte. Esta independencia le confiere la autoridad para actuar libremente, sin tener que acatar instrucciones de nadie a la hora de ejecutar las tareas que se le encomiendan.

La noción de independencia se menciona con mayor detalle en el párrafo 3, en el que se establece que el oficial jefe de Ética Profesional en el desempeño de sus funciones y actividades es independiente respecto de la Dirección.

La independencia de la Oficina de Ética Profesional debe entenderse, ante todo, como el hecho de estar libre de influencias externas sobre su funcionamiento, entre otras, influencias políticas o influencias por parte de los Estados miembros, sus representantes o de cualquier otro órgano. Únicamente si goza de la independencia necesaria, la Oficina de Ética Profesional podrá

cumplir sus funciones y adoptar decisiones libre de presiones o incentivos.

En el párrafo 3 se ahonda en la independencia funcional y operativa del oficial jefe de Ética Profesional respecto de la Dirección.

Párrafo 3. La Oficina de Ética Profesional está dirigida por el oficial jefe de Ética Profesional. Este funcionario rinde cuentas al director general en el desempeño de sus funciones. Goza de independencia funcional y operativa respecto al personal directivo para el desempeño de sus funciones. Aunque el oficial jefe de Ética Profesional depende administrativamente del director general, no participa en la gestión operativa de la Organización.

En el párrafo 3 se describe la estructura y la línea jerárquica del oficial jefe de Ética Profesional y su independencia en la ejecución de sus funciones y actividades, incluso con respecto a la Dirección. Esta disposición estipula que el oficial jefe de Ética Profesional es nombrado por el director general y le rinde cuentas.

El nombramiento del oficial jefe de Ética Profesional también está sujeto a normas estrictas. De esta forma, la Organización vela por que la Oficina de Ética Profesional se administre de manera adecuada y eficiente.

El mandato del oficial jefe de Ética Profesional hace hincapié en los principios generales de independencia, imparcialidad, inexistencia de conflictos de interés y confidencialidad establecidos en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI¹⁴:

- “a) Todas las personas a quienes se haya atribuido una función en la solución formal e informal de conflictos actuarán en todo momento de manera independiente e imparcial y evitarán conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes.
- b) En todos los casos mantendrán la confidencialidad. Todas las comunicaciones iniciadas o recibidas en relación con la ejecución de esa función serán confidenciales”.

Los tres pilares de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI –independencia, confidencialidad e imparcialidad– se refuerzan y complementan mutuamente, y fundamentan el asesoramiento que prestan los oficiales de la Oficina, así como las decisiones que adoptan.

La independencia es necesaria para que el oficial jefe de Ética Profesional adopte decisiones imparciales. No obstante, la independencia no significa arbitrariedad. Por normal general, el contrapeso a

la independencia es la rendición de cuentas. Además de la responsabilidad administrativa como funcionario, el oficial jefe de Ética Profesional tiene la obligación de rendir cuentas ante los Estados miembros de la Organización. Esta obligación abarca la presentación de informes anuales sobre las actividades de la Oficina a los Estados miembros (véase el párrafo 4 abajo), que permiten informar periódicamente a los Estados miembros y al público acerca de la labor de la Oficina. Los informes anuales se publican en el sitio web de la OMPI que es accesible al público.

El hecho de gozar o no de independencia funcional es importante para cada una de las actividades de la Oficina de Ética Profesional: asesoramiento, apoyo normativo (contribución a la elaboración de normas y políticas), toma de decisiones, supervisión y control del cumplimiento (por ejemplo, en el contexto de la divulgación de intereses), investigación (es decir, determinación de los hechos, específicamente en los casos referentes a la protección contra las represalias)¹⁵.

En su informe de 2010 titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas”, la DCI señaló que, para garantizar la independencia de la función de ética, deben establecerse rigurosas condiciones que rijan el nombramiento de los jefes de las oficinas de ética, en particular, límites

14 Estatuto y Reglamento del Personal de la Oficina Internacional de la OMPI (Edición del 1 de enero de 2020).

15 La investigación se limita a la determinación de los hechos con arreglo a las normas aplicables.

para la duración de los mandatos¹⁶.

Según la DCI, la duración limitada de los mandatos favorece la independencia de la función de ética porque protege al titular de cualquier influencia indebida evitando a la vez los riesgos inherentes a un cargo prolongado. Por otro lado, sabemos que para ciertas funciones un mandato de duración determinada es necesario para garantizar la independencia, ya que permite la destitución del cargo, en principio, únicamente si el funcionario ya no cumple los requisitos para ejercerlo o en caso de falta grave de conducta. Sin embargo, algunos profesionales en materia de ética suelen destacar que limitar la duración de los mandatos no garantiza necesariamente la independencia.

La DCI recomendó además que el jefe de la oficina de ética rinda cuentas directamente al jefe ejecutivo (y no por conducto de un nivel intermedio de gestión). Este aspecto se considera como una de las condiciones necesarias para mantener la independencia de la función de ética, y otra de ellas es la necesidad de un acceso oficial y oficioso a los órganos legislativos. También existe un consenso general entre los profesionales en materia de ética del sistema de las Naciones Unidas sobre la importancia y la pertinencia del acceso directo, oficial y oficioso a los órganos legislativos y/o rectores, así como a la

junta de supervisión, para garantizar que la independencia de la función de ética no se vea limitada por el jefe ejecutivo.

De hecho, el oficial jefe de Ética Profesional de la OMPI rinde cuentas directamente al director general y tiene acceso directo a los órganos rectores y a la junta de supervisión (la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI (CCIS)).

Al comparar las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas con las del sector privado, a veces se preconiza –especialmente, en los círculos académicos– la necesidad de una rendición de cuentas directamente a la junta directiva para garantizar esa independencia, pero en esos casos no parece que se tenga en cuenta que la independencia en un entorno empresarial no se entiende de la misma manera que en el entorno de las Naciones Unidas o, en términos más generales, en las organizaciones intergubernamentales.

Normas para garantizar la independencia de la función de ética

En su informe de 2010 titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas”, la DCI recomendó las siguientes normas para garantizar la independencia de la función de ética:

- a) el jefe de la función de ética tiene un nombramiento de duración limitada a dos mandatos de cuatro años o dos mandatos de cinco

16 Informe de la DCI, La ética en el sistema de las Naciones Unidas, JIU/REP/2010/3.

- años, o a un mandato no renovable de siete años;
- b) el jefe de la función de ética es subordinado directo del jefe ejecutivo de la organización;
- c) el informe anual del jefe de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo, quien no debe modificarlo;
- d) el informe anual del jefe de la función de ética, o un resumen de éste, se remite al órgano rector con las observaciones que introduzca al respecto el jefe ejecutivo;
- e) el jefe de la función de ética tiene acceso oficioso al órgano rector, derecho que consta por escrito

Para las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas, es importante seguir examinando la definición del concepto de independencia en las organizaciones intergubernamentales.

La obligación de la oficina de Ética Profesional de la OMPI de presentar informes anuales sobre sus actividades a los Estados miembros se establece en el párrafo 4 de su mandato, que prevé un mecanismo oficial de rendición de cuentas ante los Estados miembros de la OMPI.

Párrafo 4. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI presentará informes anuales sobre sus actividades al director general y, por su conducto, a la Asamblea General de la OMPI.

Como se ha mencionado anteriormente, la independencia está asociada a la rendición de cuentas, en particular, ante los órganos rectores y, por su conducto, ante los Estados miembros de la Organización. En el informe de 2010 de la DCI titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (citado anteriormente) se estipula, entre otras normas respecto de la independencia de la función de ética, que el informe anual del jefe de la función de ética deberá presentarse al jefe ejecutivo, quien no deberá modificarlo, pero podrá introducir observaciones. La DCI también recomienda que el informe anual del jefe de la función de ética, o un resumen de este, se remita a los órganos rectores.

La elaboración de los informes anuales se realiza bajo la supervisión del oficial jefe de Ética Profesional, quien también es responsable de su contenido. Estos informes deben ajustarse a las directrices, formatos, plazos y normas de edición de los informes de la OMPI.

Al término de su primer año civil completo de funcionamiento, la oficina de Ética Profesional de la OMPI inició el ciclo de presentación anual de informes sobre sus actividades. En 2012, la Oficina presentó un informe acerca de sus actividades e incidencia en el marco del Informe anual sobre recursos humanos de 2010-2011¹⁷. En 2013 y

17 Documento W0/CC/66/1, Comité de Coordinación de la OMPI, sexagésima sexta sesión (43ª ordinaria), 1 a 9 de octubre de 2012.

2014, el segundo y tercer informes de la Oficina de Ética Profesional fueron presentados como Anexos específicos de los Informes anuales sobre recursos humanos¹⁸. En 2015, la Oficina de Ética Profesional presentó al Comité de Coordinación de la OMPI el cuarto informe sobre sus actividades en un Informe anual aparte¹⁹. Como se ha mencionado anteriormente, los informes anuales de la Oficina de Ética Profesional sirven para informar periódicamente a la Asamblea General de la OMPI y al público acerca de sus actividades.

En el párrafo 5 del mandato de la Oficina de Ética Profesional se enumeran las principales funciones y responsabilidades de la Oficina:

Párrafo 5. Los principales cometidos de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI son:

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 conducta ética 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 realizar actividades de formación y enseñanza sobre cuestiones de ética profesional y, en colaboración con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (DGRRH) 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

18 WO/CC/67/2, Comité de Coordinación de la OMPI, sexagésima séptima sesión (44a ordinaria), 23 de septiembre a 2 de octubre de 2013 y WO/CC/70/1, Comité de Coordinación de la OMPI, septuagésima sesión (45a ordinaria), 22 a 30 de septiembre de 2014.

19 Documento WO/CC/71/3 Rev., Comité de Coordinación de la OMPI, septuagésima primera sesión (46ª ordinaria), 5 a 4 de octubre de 2015.

políticas para la elaboración e interpretación de políticas en materia de ética profesional;
i) forjar relaciones de colaboración internas y externas, así como participar en las actividades de las redes de ética profesional pertinentes de las organizaciones multilaterales y contribuir a las mismas, a fin de mantener las competencias necesarias y adaptar las mejores prácticas de sensibilización sobre la ética profesional, promover en la Organización una conducta ética 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;
k) desempeñar cualquier otra función que el director general considere necesaria para la Oficina.

Las responsabilidades enumeradas no difieren sustancialmente de las establecidas en el mandato fundador de 2010²⁰. A continuación figura una descripción de las principales esferas de actividad de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI para cumplir con las responsabilidades que se le han encomendado.

Cooperación interna y promoción de la conducta ética

Para cumplir su mandato, la Oficina de Ética Profesional colabora con todas las dependencias orgánicas competentes de la OMPI. Por ende, en el caso de las actividades de formación y sensibilización, con arreglo a su mandato, trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH), así como con la Oficina de Mediación. En el ámbito de la formulación de políticas, la Oficina de Ética Profesional colabora con la Oficina del Consejero Jurídico. Y en cuestiones de auditoría, respecto de la supervisión de la aplicación de las recomendaciones, o en el contexto de órdenes de servicio específicas que así lo establecen, coopera con la División de Supervisión Interna (DSI).

En el marco de su función de asesoramiento y de la labor que le incumbe en relación con las políticas, la Oficina de Ética Profesional colabora con los departamentos competentes. En consecuencia, puede ponerse en contacto con la Oficina del Consejero Jurídico, el DGRRHH, la DSI o la Oficina de Mediación para solicitar asesoramiento sobre normas específicas en materia de recursos humanos, o sobre cuestiones de Derecho administrativo o institucional. El asesoramiento solicitado debe limitarse a cuestiones esenciales relacionadas con la materia, respetando

20 Orden de servicio n.º 25/2010.

y salvaguardando, en la medida de lo posible, la confidencialidad y el anonimato de la persona o las personas interesadas, de modo que no se divulgue información sobre una situación concreta que pueda conducir a la identificación de la persona en cuestión. Aunque la persona que solicite asesoramiento no desee mantener la confidencialidad en sus conversaciones con esos departamentos, la Oficina de Ética Profesional, en caso de que se le solicite información, “no confirmará ni negará” que el funcionario ha solicitado sus servicios. Aun cuando un funcionario comparta información pertinente con otras instancias, la Oficina de Ética Profesional seguirá estando obligada por su deber de confidencialidad, como se ha señalado anteriormente, a menos que el funcionario manifieste expresamente su deseo de levantar la confidencialidad.

La ética y el cumplimiento se abordan por separado en la OMPI. Sin embargo, la lucha contra el fraude es un ámbito importante de convergencia y cooperación entre ambas funciones. En el marco de la Política de la OMPI sobre prevención y detección del fraude y otras actividades prohibidas, la Oficina del Contralor (departamento de control del cumplimiento) lidera las estrategias de mitigación del riesgo de fraude. La Oficina del Contralor, junto con la DSI y en colaboración con otras dependencias administrativas, impulsa estrategias proactivas para mitigar y

examinar el riesgo de fraude. También se encarga de examinar periódicamente la política de lucha contra el fraude, la evaluación de riesgos y los controles antifraude.

En el anexo de la política sobre prevención y detección del fraude, en el que se describen las funciones y responsabilidades en relación con el fraude, se menciona específicamente que el oficial jefe de Ética Profesional debe proporcionar asesoramiento confidencial y orientación a los directores y a los distintos miembros del personal en situaciones que planteen dilemas éticos. Esta función de la Oficina de Ética Profesional también se menciona en la formación obligatoria en materia de sensibilización sobre el fraude impartida en línea y elaborada por la Oficina del Contralor, que incluye referencias a normas éticas y a la integridad²¹.

21 Orden de servicio n.º 10/2019, Política de la OMPI sobre prevención y detección del fraude y otras actividades prohibidas

La Oficina de Mediación de la OMPI: breve historia*

2009 – La función de mediador, instituida en 2008, se inicia con carácter ad hoc. Un año después, tras una recomendación recogida en un informe del entonces titular del cargo, se convierte en una posición permanente mediante el establecimiento de la Oficina de Mediación. Con arreglo a otra recomendación incluida en el mismo informe, todo el personal tiene acceso a los informes del mediador por conducto de la Intranet de la OMP

Ese mismo año, el mediador de la OMPI se adhiere a la UNARIO, Red de Ombudsman y Mediadores de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales conexas, incluidas las instituciones de Bretton Woods, el Banco Africano de Desarrollo, la Organización Europea de Investigación Nuclear (CERN) y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). Los miembros de la red se reúnen una vez al año para examinar cuestiones profesionales de interés común.

2013 – En el contexto de una revisión del sistema de justicia interna de la OMPI, la Oficina de Mediación se incorpora plenamente al sistema. Asimismo, se añaden al capítulo XI del Reglamento del Personal, las cláusulas pertinentes sobre la prevención de conflictos y la solución informal de conflictos. La cláusula 11.3, dedicada a la solución informal de conflictos, describe la función y el mandato de

la Oficina de Mediación en la regla 11.3.1. Además, se crea un grupo de trabajo impulsado por el personal para dar forma a la iniciativa titulada “Fomento de un entorno de trabajo respetuoso y armonioso”, que insta a los miembros del personal a procurar una solución informal de los problemas relativos al entorno de trabajo, con lo cual la Oficina de Mediación queda plenamente integrada en el sistema de justicia interna de la Organización.

2014 – Se publica la primera edición de la “Guía de la OMPI para un entorno de trabajo respetuoso y armonioso”, y desde entonces cada año se pone a disposición una versión revisada.

2015 – La OMPI introduce un curso obligatorio de gestión de conflictos para todo el personal. En la fase inicial intensiva se impartió el curso a más de 600 miembros del personal en unas pocas semanas. Desde entonces se han organizado sesiones periódicas (en general cinco al año), tanto en francés como en inglés, dirigidas a los recién llegados a la OMPI, así como a los funcionarios que no tuvieron la oportunidad de seguir el curso anteriormente. La Oficina de Mediación contribuye periódicamente a la formación.

2016 – Se propuso que el mediador realizara visitas a las oficinas de la OMPI en el exterior con el fin de ampliar

la labor de divulgación de la Oficina de Mediación y garantizar un acceso equitativo a sus servicios a todos los funcionarios de la Organización.

Se acordó que durante esas visitas el mediador proporcionaría orientación sobre el Código de Ética Profesional de la OMPI y los servicios de esa Oficina. Desde entonces, el mediador ha visitado dos oficinas en el exterior (en Singapur y Moscú).

2018 – La Oficina de Mediación pone en marcha una red de apoyo entre miembros del personal (red de personal de apoyo para la prevención de conflictos). Se trata de voluntarios que han recibido la formación pertinente y que cuentan con el apoyo de la Oficina de Mediación para proporcionar asesoramiento y orientación de primera línea sobre la manera de hacer frente a las tensiones y los diversos problemas en el lugar de trabajo, con el fin de evitar que esas situaciones se transformen en conflictos.

2019 – La OMPI introduce la formación obligatoria sobre el respeto en el lugar de trabajo en forma de dos módulos: el primer módulo comprende un núcleo común dirigido a todos los miembros del personal, y el segundo se centra en los funcionarios que tienen responsabilidades de gestión de equipos.

También cabe mencionar que en 2019 el derecho a presentar una denuncia formal en caso de acoso/abuso o discriminación se amplió al personal que no es de plantilla. Esta medida aumenta las posibilidades de solucionar de manera informal los conflictos al crear una oportunidad, hasta entonces inexistente, para solicitar los servicios de la Oficina de Mediación.

A lo largo de los años, la Oficina de Mediación ha colaborado con la Oficina de Ética Profesional (y con otros servicios de apoyo al personal) en la medida que lo permiten los principios de confidencialidad e independencia.

* Fuente: Marc Flegenheimer, mediador de la OMPI

Cooperación interna para proporcionar asesoramiento

La práctica ha demostrado que los funcionarios no siempre tienen claro a quién acudir para solicitar asesoramiento. Cuando una cuestión está fuera de su mandato, la Oficina de Ética Profesional deriva al funcionario al servicio responsable del asunto concreto.

Las buenas relaciones profesionales entre la Oficina de Ética Profesional y otras dependencias de la Organización, en especial, la Oficina de Mediación, el DGRRHH, la DSI y la Oficina del Consejero Jurídico, son esenciales para su buen funcionamiento. Para cumplir con la exigencia estipulada en su mandato de forjar relaciones internas y externas con el fin de promover la conducta ética y el cumplimiento de las normas éticas, es necesario que la Oficina de Ética Profesional organice periódicamente reuniones sobre las cuestiones relativas a las esferas que requieren la cooperación entre la Oficina de Ética Profesional y las respectivas dependencias orgánicas²².

El examen de algunos casos específicos puede requerir el

consentimiento del funcionario interesado, por ejemplo, en virtud de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas²³ (política de protección contra las represalias), cuando pueda existir un riesgo de represalias. Las reuniones entre la Oficina de Ética Profesional, la Oficina de Mediación, el DGRRHH o la DSI también pueden ser útiles cuando las tendencias o situaciones lo justifican, o cuando puedan existir posibles esferas de preocupación.

22 Véase también la auditoría del marco de ética profesional de la OMP, 6 de marzo de 2017, Referencia: IA 2016-06.

23 Orden de servicio n.º 33/2017.

¿Dónde solicitar asesoramiento en la OMPI?

Oficina de Ética Profesional	Recursos humanos	Oficina de Mediación	División de Supervisión Interna
<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento confidencial sobre conflictos de interés • Asesoramiento confidencial sobre actividades externas • Asesoramiento confidencial sobre obsequios, beneficios otorgados por terceros, aceptación de honores • Formación sobre ética profesional • Aplicación de políticas relacionadas con la ética profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de empleo y prestaciones • Gestión de la actuación profesional • Formación y perfeccionamiento del personal • Contratación • Interpretación de las políticas y disposiciones en materia de recursos humanos • Problemas de abuso de autoridad, acoso, discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia informal respecto a problemas en el lugar de trabajo y solución informal de conflictos • Escucha imparcial y asesoramiento en el manejo de conflictos • Intervención informal de terceros o consultas. <p>(En la más estricta confidencialidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alegaciones de irregularidades • Investigaciones

Cuatro esferas de actividad principales

Las actividades de la Oficina de Ética Profesional se dividen en cuatro esferas principales:

- sensibilización y formación;
- prestación de asesoramiento confidencial sobre cuestiones de ética;
- prestación de apoyo normativo y de políticas; y
- aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional.

Estas actividades se analizan con más detalle a continuación.

Sensibilización y formación

La Dirección y la Oficina de Ética Profesional de la OMPI conceden especial importancia a la sensibilización y la formación del personal. Según la DCI, la formación –incluida la formación en línea– y las actividades educativas y de divulgación son fundamentales pues ofrecen la posibilidad de difundir las políticas, procedimientos y directrices en materia de ética a todo el personal de la Organización. En el informe de la DCI se sugiere que la formación en materia de ética sea obligatoria para todo el personal y que se realicen periódicamente cursos de repaso obligatorios. Además, se recomienda que los jefes ejecutivos tomen la iniciativa en este sentido.

Desde 2012, la OMPI ofrece programas de formación sobre ética e integridad a todo el personal, incluido el personal directivo y el personal directivo superior. El director general participó en una de las primeras sesiones cuando se iniciaron las actividades de formación sobre ética e integridad en 2012²⁴.

Los objetivos de la formación son:

- 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 (“marcar la pauta desde la cúpula”).
- Los programas de formación tienen por objeto:
- fomentar un entendimiento común del concepto de “ética e integridad” en el entorno profesional, y de la importancia que reviste el

24 Véase también el documento JIU/REP/2010/3, Recomendación 10: “Los jefes ejecutivos deberían velar por que la formación ética sea obligatoria para todo el personal de sus respectivas organizaciones, y deberían marcar la pauta participando en esta capacitación, incluidos los cursos de repaso obligatorios que deberían tener lugar cada tres años”.

- comportamiento ético para el prestigio de la Organización;
- garantizar la capacitación de todo el personal acerca de los principios éticos fundamentales;
 - promover un mensaje coherente sobre ética y sobre las normas de conducta adecuadas en la OMPI; e
 - informar acerca de los mecanismos disponibles para el personal.

La formación sobre ética profesional se imparte en la OMPI al inicio de las funciones de todo miembro del personal en el marco de los cursos obligatorios de iniciación. Además, el curso en línea sobre ética e integridad es obligatorio para todo el personal.

La formación en línea también sirve para impartir regularmente cursos de repaso. Además, la Oficina de Ética Profesional ofrece actividades de formación y sensibilización específicas para cada sector.

Todas las actividades de formación y sensibilización sobre ética profesional e integridad comprenden una revisión de los principios éticos y los valores que se aplican en la OMPI, centrada en esferas específicas con ejemplos y estudios de casos, así como en modelos de adopción de decisiones éticas. Todas esas actividades incluyen debates interactivos sobre los obstáculos comunes para conducirse éticamente y las maneras de abordarlos. En todas las actividades se ofrece información sobre la Oficina de Ética Profesional, sus actividades y los servicios que brinda

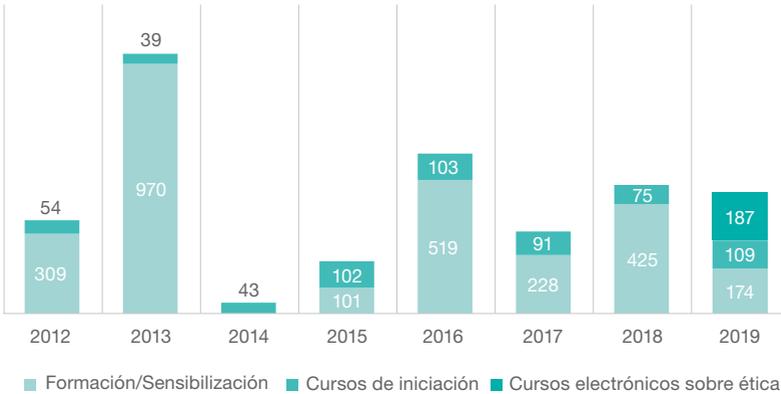
al personal, como el servicio de ayuda telefónica disponible 24 horas al día, los 7 días de la semana.

Desde 2012, la Oficina de Ética Profesional mantiene una página especializada y exhaustiva en la Intranet de la OMPI, que es actualizada periódicamente. En dicha página pueden consultarse el Código de Ética Profesional de la OMPI y la Guía de Ética Profesional en la OMPI (que comprende una recopilación de las políticas y principios de la OMPI a este respecto, con explicaciones claras y precisas), así como enlaces a recursos e información general de interés.

El gráfico que figura a continuación muestra el número de cursos de formación sobre ética profesional e integridad que se han impartido al personal desde que comenzaron las actividades de formación en 2012 hasta 2019. En 2019 se inició el curso en línea sobre ética profesional.

En 2017, la Oficina de Ética Profesional introdujo una nueva estrategia de sensibilización para promover debates abiertos sobre la ética profesional en la práctica. La Oficina decidió cursar invitaciones a oradores de renombre, muchos de ellos con conocimientos técnicos especializados, de diferentes orígenes culturales, y con una amplia gama de experiencias en el ámbito de la ética, para que realizaran presentaciones.

Formación en ética profesional e integridad



La primera actividad realizada en el marco de esta estrategia fue una presentación de alto nivel sobre la ética en la comunicación realizada por la profesora Onora O’Neill (Reino Unido) en noviembre de 2017.

La alta tasa de asistencia y la participación activa del personal de la OMPI indicaron que se había alcanzado el objetivo de promover la reflexión sobre la conducta ética en el desempeño de las funciones laborales. Los comentarios recibidos también fueron positivos. Entre las sugerencias formuladas por los asistentes y por otras personas que habían oído hablar de esa actividad de la OMPI, figuran propuestas para ampliar las futuras actividades de esta índole a

círculos más amplios y no limitarlas únicamente al personal de la OMPI. En respuesta a los comentarios y sugerencias, en 2018 se inició un ciclo de conferencias públicas de la OMPI sobre ética²⁵, en la que participaron, además del personal de la OMPI, miembros de la comunidad diplomática, personal de las Naciones Unidas y sus organismos especializados y de otras organizaciones internacionales,

25 Las conferencias públicas recibieron gran acogida fuera del círculo de la OMPI. La revista *UN Special* publicó entrevistas específicas con dos de los conferenciantes, el profesor Peter Singer, en su edición de mayo de 2018 (*UN Special* núm. 779) y el profesor van den Hoven, en su edición de diciembre de 2019/enero de 2020 (*UN Special* núm. 796). Las entrevistas fueron realizadas por la Sra. Sarah Jordan, directora adjunta de *UN Special* (<https://www.unspecial.org>)

representantes de organizaciones no gubernamentales y de la comunidad académica, así como estudiantes.

Estas conferencias son valiosas actividades que vienen a sumarse a los eventos organizados por la comunidad internacional de Ginebra. Hasta la fecha, la OMPI sigue siendo la única organización de las Naciones Unidas que ofrece conferencias públicas sobre ética.

Ciclo de conferencias públicas de la OMPI sobre ética

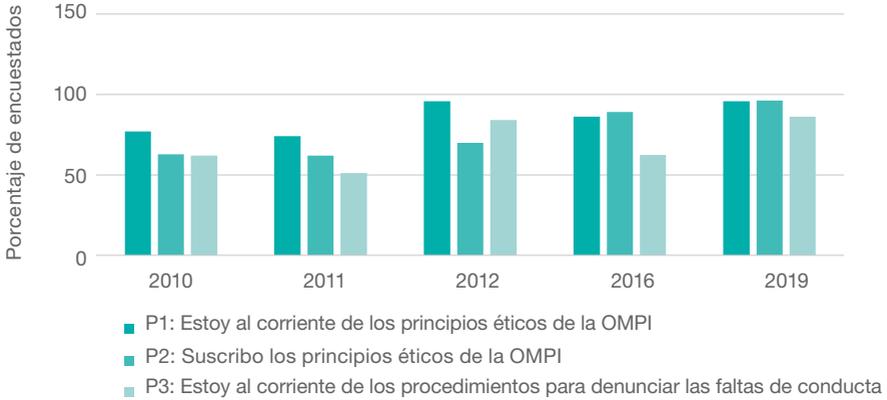
2017 – Profesora Onora O’Neill (Reino Unido): presentación de alto nivel titulada “La ética cambiante de la comunicación”

2018 - Profesor Peter Singer (Australia): conferencia pública titulada “Ética, tecnología y el futuro de la humanidad”

2019 – Dr. Julian Baggini (Reino Unido): conferencia pública titulada “Cultura, carácter y ética: los dilemas éticos en las organizaciones internacionales”

2020 – Profesor Jeroen van den Hoven (Países Bajos): conferencia pública titulada “La ética de la tecnología y los desafíos mundiales: fomentar la innovación responsable”

Sensibilización sobre las cuestiones de ética



Incidencia de las actividades de formación y sensibilización

El clima de ética y la sensibilización en la OMPI

Para evaluar la incidencia de las actividades de formación y sensibilización, se llevaron a cabo encuestas posteriores a la formación. Desde 2010, la OMPI también mide el grado de sensibilización en materia de ética profesional entre el personal²⁶. Estas mediciones de la sensibilización en ética profesional muestran una correlación entre los esfuerzos de divulgación (actividades de sensibilización) emprendidos por la Oficina de Ética Profesional y la

sensibilización del personal acerca de las cuestiones de ética profesional. Es evidente que la formación y la sensibilización tienen un efecto positivo. La última encuesta (2019) muestra que alrededor del 96% del personal de la OMPI es consciente de los principios éticos de la Organización y manifiesta su compromiso al respecto (véase el gráfico arriba).

Prestación de asesoramiento confidencial sobre cuestiones de ética

Con arreglo al párrafo 5 de su mandato, la Oficina de Ética Profesional presta asesoramiento y orientación confidenciales a los funcionarios y demás personal sobre cuestiones éticas. El mandato también confiere a

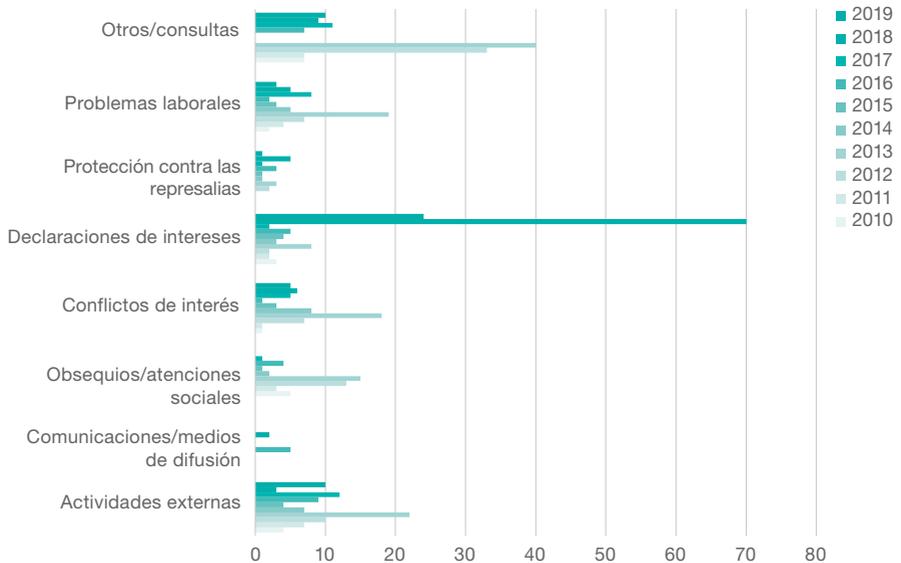
26 Se llevaron a cabo encuestas en 2010, 2011, 2012, 2016 y 2019.

la Oficina la responsabilidad de prestar asesoramiento profesional y ejercer funciones de liderazgo para que las disposiciones en materia de ética profesional y estrategias, políticas y programas conexos se interpreten y apliquen correctamente.

El servicio de asesoramiento de la Oficina de Ética Profesional, que está a disposición de todos los funcionarios

y demás personal que deseen obtener asesoramiento confidencial sobre cuestiones relacionadas con la ética, sigue siendo un recurso muy utilizado por el personal. En ocasiones, los Estados miembros también han solicitado la opinión de la Oficina de Ética. Este servicio se ha prestado con carácter ad hoc y no institucional.

Solicitudes de asesoramiento en materia de ética profesional



La Oficina de Ética Profesional proporciona periódicamente asesoramiento al personal. Las solicitudes de asesoramiento suelen referirse a actividades externas, conflictos de interés, declaraciones de intereses/inversiones, obsequios o atenciones sociales. También presta asesoramiento sobre problemas laborales, protección contra las represalias y sobre muchas otras cuestiones, como problemas jurídicos personales, investigaciones, presuntas faltas de conducta u otras cuestiones relativas al cumplimiento de las normas. Cuando esas cuestiones no recaen dentro del mandato de la Oficina de Ética Profesional, se deriva a los funcionarios a la instancia correspondiente.

Entre 2010 y 2019, la Oficina de Ética Profesional recibió 516 solicitudes de asesoramiento. En el gráfico que figura en la página opuesta, se indica el número de solicitudes de asesoramiento recibidas por la Oficina de Ética Profesional durante el período 2010-2019.

Los datos indican que las consultas más frecuentes que recibe la Oficina de Ética Profesional versan sobre las actividades externas (88 solicitudes de asesoramiento, equivalentes al 17% de todas las solicitudes), conflictos de interés (55 solicitudes, o el 10%) y problemas laborales (58 solicitudes, o el 11%). Un aumento de las solicitudes de asesoramiento en materia de declaraciones de intereses en 2018 se refleja en el alto porcentaje que

ostenta esta categoría (123 solicitudes o el 24%). Las cifras indicarían un promedio aproximado del 10% si se excluyen los datos correspondientes a 2018. El marcado aumento de las solicitudes de asesoramiento en 2018 está relacionado con la introducción, en 2017, de una nueva política de divulgación financiera y declaración de intereses²⁷.

El asesoramiento relativo a actividades externas puede relacionarse con las actividades académicas realizadas por los funcionarios, como el dictado de conferencias en instituciones académicas en Suiza o en otros países, otras actividades o proyectos académicos, o la participación en juntas de asesoramiento de instituciones académicas o de ONG. Con frecuencia, el asesoramiento solicitado también se refiere al proceso de autorización para la publicación externa de artículos de investigación o de obras de ficción. La autorización para actividades externas debe solicitarse al director del DGRRHH, que depende de la autoridad delegada del director general.

Los funcionarios no necesitan autorización para realizar actividades sociales, artísticas, religiosas o de beneficencia. Pueden llevar a cabo esas actividades a su propia discreción, bajo ciertas condiciones. Las solicitudes de asesoramiento que recibe la Oficina de Ética Profesional en relación con esta norma tienen como

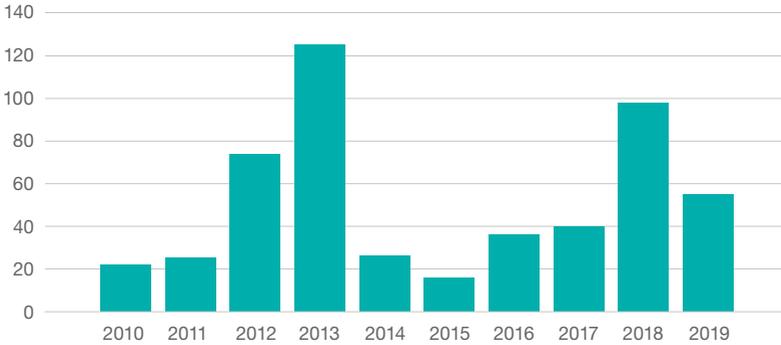
27 Orden de servicio n.º 36/2017

propósito tranquilizar al funcionario en cuanto a su aplicabilidad a la situación concreta²⁸.

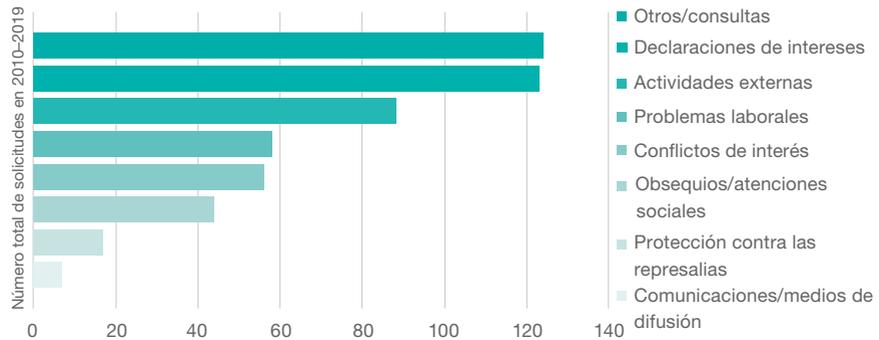
Los funcionarios también pueden cursar estudios a su discreción. De hecho, la OMPI fomenta la formación continua de su personal. En muy pocas ocasiones se ha solicitado el asesoramiento de la Oficina de Ética Profesional en relación con la formación personal.

28 Las actividades externas previstas comprenden las actividades sociales, artísticas, religiosas o de beneficencia. El funcionario podrá participar, a su discreción, en actividades privadas no remuneradas si no guardan relación con las funciones oficiales del funcionario o con la Organización, y si tienen lugar fuera del horario de trabajo o cuando el funcionario está de licencia. En todos los casos, los funcionarios se asegurarán de que la actividad sea y siga siendo compatible con su condición de funcionarios públicos internacionales (párrafo 15, orden de servicio n.º 1/2018, Actividades externas).

Aumento de las solicitudes de asesoramiento en materia de ética profesional



Asesoramiento en materia de ética profesional por tema



En lo que respecta a las actividades políticas, el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, con arreglo a las normas de conducta de la administración pública internacional, que son igualmente aplicables, establece con claridad: la independencia e imparcialidad que exige la condición de los funcionarios no les permite presentarse como candidatos ni ocupar cargos políticos

locales o nacionales.

En ocasiones se ha solicitado a la Oficina de Ética Profesional explicaciones sobre las normas y aclaraciones sobre la autorización de esas actividades cuando el funcionario se encuentra de licencia. Las normas son claras: los funcionarios, cualquiera sea la forma de licencia, con o sin salario, que se les haya concedido, siguen siendo funcionarios públicos

internacionales empleados por la OMPI y, por lo tanto, siguen estando sujetos a sus normas, incluida la prohibición formal de presentarse como candidatos o de ocupar cargos políticos locales o nacionales.

Con frecuencia se plantea la pregunta de si está permitido percibir una remuneración por una actividad externa. Incumbe al director del DGRRHH determinar si esa remuneración puede ser aceptada. En función de la situación concreta, los funcionarios de la categoría superior tendrán que declarar esos ingresos adicionales en sus declaraciones anuales de divulgación financiera. En cualquier caso, se aplicarán a esos ingresos las normas sobre tributación aplicables a los ingresos no procedentes de la OMPI, que los funcionarios también deberán observar.

Las solicitudes de asesoramiento recibidas por la Oficina de Ética Profesional en cifras

Desde la creación de la Oficina, la demanda de asesoramiento ha aumentado de forma constante. En promedio, la demanda se eleva a 51 solicitudes de asesoramiento al año. Si se excluye el número excepcionalmente elevado de solicitudes de asesoramiento recibidas en 2012 y 2013 (debido a una intensa campaña de divulgación) y en 2018 (en relación con la introducción de una nueva política de divulgación de información financiera),

el promedio sería de unas 32 solicitudes al año. Se observa una tendencia constante al alza en la demanda de asesoramiento, que ha pasado de 22 solicitudes en 2010, año en que se estableció la Oficina, a 55 solicitudes en 2019.

Elaboración de normas y formulación y aplicación de políticas

Política de divulgación financiera y declaración de intereses

En el párrafo 5 de su mandato también se asigna a la Oficina de Ética Profesional la responsabilidad de administrar la política de divulgación financiera y declaración de intereses y los programas conexos de la Organización. Así pues, desde 2013, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI es responsable de la aplicación de esa política. En la versión anterior de la política se exigía la divulgación de los intereses financieros con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) y la declaración de otros intereses. La actual política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses (2017) prevé igualmente la divulgación de intereses financieros y el cumplimiento de las IPSAS por parte del personal directivo superior y otras categorías específicas del personal, e introduce una serie de cambios, en particular, el examen de las declaraciones por un revisor externo.

Esta política tiene por objeto lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de información y el derecho de los funcionarios a la privacidad, teniendo en cuenta al mismo tiempo el marco de gestión de riesgos, el sistema de control interno aplicado por la Secretaría y las mejores prácticas en la materia.

La política de divulgación financiera y declaración de intereses persigue los siguientes objetivos:

- 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 interés mediante la divulgación, la mitigación y la prevención.

La política de divulgación financiera y declaración de intereses de 2017 prevé la presentación anual de declaraciones por parte de categorías específicas del personal, y su examen por un revisor externo cuya función se establece en dicha política.

En 2018 se llevó a cabo la primera actividad de presentación de declaraciones, las cuales fueron

sometidas a examen por un revisor externo. Al final del proceso, con arreglo a la política, el revisor externo presentó un informe al director general. El examen y análisis de los formularios de divulgación financiera por parte del revisor externo se basa en las órdenes de servicio, los conocimientos y la experiencia pertinentes adquiridos en programas de divulgación financiera similares, consultas con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI e investigaciones independientes, según proceda, para evaluar posibles conflictos.

Cada año se selecciona aleatoriamente un pequeño porcentaje de los formularios de divulgación financiera y declaración de intereses con el fin de someterlos a un proceso de verificación adicional. Los funcionarios deben proporcionar documentación de terceros con respecto a todos los puntos divulgados, con el fin de verificar la exactitud y exhaustividad de la información divulgada.

La Oficina de Ética Profesional proporciona orientación, apoyo sustantivo y técnico a los funcionarios que deben presentar una declaración de intereses. Ello incluye la prestación de asesoramiento, previa solicitud, sobre la gestión de los conflictos de interés.

Nota sobre el revisor externo

En 2018 se seleccionó a KPMG LLP (KPMG) como revisor externo para el programa anual de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses. Esta importante política forma parte del enfoque general de la OMPI encaminado a promover la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza en la integridad de la Organización, y su gestión del riesgo de conflictos de interés reales y percibidos.

Sobre la base de su experiencia con organizaciones similares, KPMG asesora a la Oficina de Ética Profesional de la OMPI con respecto a la comunicación de sus expectativas, la formación sobre el programa, la manera de ofrecer un sistema de divulgación en línea de alta calidad y el examen confidencial de la información financiera del personal directivo superior. Las posibles observaciones se examinan con el Oficial de Ética Profesional de la OMPI y, dado el caso, se comunican las medidas correctivas a los empleados.

Al igual que con programas similares de otras organizaciones, KPMG trabaja con la OMPI para garantizar que el examen esté basado en la política de ética profesional de la Organización. Los intereses financieros y externos con organizaciones que se ocupan de la PI revisten particular importancia para la OMPI.

KPMG trata la información de las personas con la más estricta confidencialidad y con un sistema de divulgación protegido por rigurosas pruebas de seguridad. El revisor externo ha establecido una buena relación de trabajo con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, lo que ha contribuido en gran medida al éxito del programa.

Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (política de protección contra las represalias)

En el párrafo 5 de su mandato también se asigna a la Oficina de Ética Profesional las responsabilidades asociadas con la política de protección contra las represalias.

Esta política establece el deber de los funcionarios y demás personal²⁹ de denunciar toda posible falta de conducta que, de comprobarse, sería claramente perjudicial para los intereses, las actividades o la gobernanza de la Organización. Con arreglo a esta política, la OMPI alienta la pronta notificación de posibles

29 La expresión “demás personal” debe interpretarse en un sentido amplio, de modo que incluya a todos los miembros del personal.

irregularidades, de manera que se puedan adoptar medidas adecuadas y diligentes que redunden en el interés superior de la Organización. El deber de denunciar las violaciones del Estatuto y Reglamento del Personal se establece en las Normas de conducta para la administración pública internacional de 2013 (Normas de conducta de la CAPI)³⁰.

El concepto de protección contra las represalias recoge la esencia de la función de la Oficina de Ética Profesional en lo que respecta a la denuncia de faltas de conducta, a saber, ofrecer protección contra las represalias a toda persona que denuncie una falta de conducta. En este contexto, a menudo se utilizan los términos “denunciantes de irregularidades” o “denuncia de irregularidades”. Estos términos tienen distintas connotaciones en función de las culturas y países. En algunas culturas, tienen una carga histórica y una connotación negativa.

La política de protección contra las represalias constituye el marco general para la protección de todo el personal contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión, o por denunciar, de buena fe, una falta de conducta que, de comprobarse, sería claramente perjudicial para

los intereses, las actividades o la gobernanza de la Organización. La Organización se compromete a proteger al personal de la OMPI que participe en las diversas actividades de supervisión definidas en la política, o que denuncie faltas de conducta. La política de protección contra las represalias ofrece los mecanismos necesarios para denunciar presuntas irregularidades y asegurar la protección contra las represalias, ofreciendo así una alternativa segura al silencio.

Con arreglo a la política de protección contra las represalias, las denuncias de represalias pueden dirigirse a la Oficina de Ética Profesional. La Oficina lleva a cabo exámenes preliminares para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida. Sobre la base del examen preliminar de la denuncia, la Oficina de Ética Profesional determina si hay indicios racionales de represalias. En tal caso, la Oficina podrá prestar asesoramiento respecto de la protección adecuada del funcionario en cuestión. Los funcionarios tienen derecho a solicitar, a la entidad designada, que realice un examen externo de las decisiones relativas a las evaluaciones preliminares de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. En virtud de la política de 2017, la Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) actúa como revisor externo.

30 Comisión de Administración Pública Internacional de las Naciones Unidas, Normas de conducta de la administración pública internacional de 2013.

En el período 2010-2019, de las 516

solicitudes de asesoramiento recibidas, el 3% (17 solicitudes) se referían a la política de protección contra las represalias. En la mayoría de los casos, se trataba de solicitudes de información para determinar si una actividad concreta estaba comprendida o no en el ámbito de la política.

Muchos de los debates y exámenes sobre la función de las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas se centran, de forma exclusiva o en gran medida, en sus responsabilidades en materia de protección contra las represalias que, como lo muestran las cifras, representa una ínfima parte de las actividades de esas oficinas y también de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, y atañe a un pequeño número de miembros del personal. En la práctica, como ocurre en otras organizaciones, muchos de los casos sometidos a las oficinas de ética que hacen valer la política de protección contra las represalias, de hecho, se refieren a controversias en el lugar de trabajo, y no a cuestiones relacionadas con el fraude o a las faltas de conducta graves que pudieran ser perjudiciales para la misión y el funcionamiento de la Organización.

La práctica muestra que los funcionarios y demás personal invocan la política principalmente como un mecanismo adicional de reclamación en el caso de conflictos relacionados con

el trabajo o el desempeño³¹.

En ocasiones, los funcionarios difunden sus denuncias en los medios de información. Esta actitud es contraria a las normas³², pues no es correcto que los funcionarios ventilen sus quejas en público, en particular, en los medios de comunicación, o que busquen el apoyo de las misiones diplomáticas (de sus países de origen o de otros países) con la finalidad de influir en las decisiones de la Oficina de Ética Profesional, incluso en el caso que pretendan acogerse a la política de protección contra las represalias. La Oficina de Ética Profesional debe mantener su independencia en todo momento y evitar las influencias de fuentes externas, trátense de influencias políticas o de los Estados miembros. Su independencia es necesaria para poder tomar decisiones, libre de presiones o incentivos, sobre los asuntos que se le sometan.

La Oficina de Ética Profesional se compromete a proteger a los funcionarios contra las represalias, con arreglo a la política pertinente, y a orientar y asesorar a los funcionarios y demás personal. Para muchos no están claras las diferencias entre

31 Política de protección de los denunciantes de irregularidades de las Naciones Unidas – Parte II, UN Special, julio-agosto de 2016, págs. 38-39.

32 Estatuto y Reglamento del Personal, en particular, cláusulas 1.4 y 1.5; Normas de conducta de la administración pública internacional de 2013, en particular, párrafos 8 y 37.

la denuncia de faltas de conducta, la denuncia de irregularidades y la protección contra las represalias. Cuando un asunto no recae dentro del mandato de la Oficina de Ética Profesional, se deriva a las instancias competentes a los funcionarios que soliciten el asesoramiento de la Oficina, por ejemplo, a la DSI o a la Oficina de Mediación.

La Oficina de Ética Profesional pone el máximo empeño en dar a los funcionarios medios para actuar y denunciar faltas graves sin temor a represalias, de modo que la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas logre los objetivos de gobernanza previstos.

Cooperación con otras oficinas de ética del sistema multilateral

Con arreglo al párrafo 5 de su mandato, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI debe forjar relaciones de colaboración internas y externas, y participar en las actividades de las redes de ética profesional pertinentes de las organizaciones multilaterales y contribuir a las mismas. Esa cooperación ayuda a fortalecer las capacidades necesarias y a adaptar las mejores prácticas en materia de sensibilización en ética profesional, promoción de una conducta ética y cumplimiento de las normas éticas de la Organización. Si bien los fondos y programas de las Naciones

Unidas disponen de una base legislativa para la cooperación por conducto del Panel de Ética de las Naciones Unidas³³, los organismos especializados de las Naciones Unidas, como la OMPI, no cuentan con una base equivalente. De manera voluntaria, la OMPI, en su calidad de organismo especializado, participa en las actividades de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y contribuye a las mismas. La red actúa como un amplio foro para las funciones de ética de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, lo que permite el intercambio de información sobre políticas y prácticas en materia de ética profesional.

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI se ha convertido en un agente activo en la familia de oficinas de ética de las Naciones Unidas, por su participación constante en intercambios con los demás miembros. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI participa también en redes de oficinas de ética que no pertenecen al sistema de las Naciones Unidas (el sector privado y las grandes organizaciones no gubernamentales) y en actividades organizadas por Suiza y otras asociaciones de ética profesional. La

33 Boletín del secretario general de las Naciones Unidas ST/SGB/2007/11, y la enmienda al boletín ST/SGB/2007/11/Amend.1 publicada el 16 de abril de 2013.

Oficina se mantiene así informada de las novedades y las mejores prácticas con el fin de fortalecer las capacidades necesarias, y adaptar y actualizar las mejores prácticas en materia de sensibilización en ética profesional, promoción de una conducta ética y cumplimiento de las normas éticas para la Organización.

Como se ha señalado anteriormente, las responsabilidades que con arreglo a su mandato se han asignado a la Oficina de Ética Profesional, se han traducido en una serie de actividades durante sus primeros diez años de existencia³⁴. Cabe observar ciertas tendencias: una mayor utilización de sus servicios, un alto grado de sensibilización en materia de ética profesional entre el personal de la OMPI, una buena tasa de participación del personal en los eventos organizados por la Oficina de Ética Profesional y un notable interés por parte del personal ajeno a la OMPI en las conferencias públicas sobre ética.

El párrafo 6 del mandato de la Oficina de Ética Profesional hace referencia a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI.

Párrafo 6 La relación entre la Oficina

34 Sobre la base del acuerdo entre la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y la Unión Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales (Acuerdo OMPI/UPOV, firmado el 26 de noviembre de 1982), la Oficina de Ética Profesional de la OMPI también presta servicios a la UPOV.

de Ética Profesional de la OMPI y la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión se rige por el mandato de esta última y por cualquier otra normativa aplicable.

El párrafo 6 del mandato de la Oficina de Ética Profesional se refiere a Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS), que es un órgano subsidiario de la Asamblea General de la OMPI y del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). En el mandato de la CCIS se define su cometido, en particular, con respecto a la Oficina de Ética Profesional³⁵.

Con arreglo a su mandato, la CCIS puede examinar y prestar asesoramiento sobre el plan de trabajo de la Oficina de Ética Profesional, es decir, sobre las actividades previstas, examinar la ejecución de ese plan de trabajo y prestar asesoramiento sobre la calidad, la eficacia y la eficiencia de la función de ética profesional. Además, la CCIS puede examinar las políticas propuestas en materia de ética profesional y prestar asesoramiento a ese respecto; asesorar al oficial jefe de Ética Profesional en los casos de menoscabo significativo de su independencia y objetividad, en particular, sobre conflictos de interés, y prestar asesoramiento al director general sobre el nombramiento

35 La CCIS, con arreglo a su mandato, debe contar entre sus miembros con personas que posean las competencias y la experiencia pertinentes, en este caso, en materia de ética profesional.

y la destitución del oficial jefe de Ética Profesional³⁶.

La propia CCIS tiene la obligación de examinar periódicamente su mandato y proponer modificaciones cuando proceda a fin de que sean examinadas por el Comité del Programa y Presupuesto³⁷.

Se han señalado a la atención de los Estados miembros dos esferas de preocupación relativas a la relación entre la CCIS y las dependencias orgánicas de la OMPI, a saber, los posibles conflictos de interés de los miembros de la CCIS y las cuestiones de confidencialidad.

En lo que respecta a la CCIS, su mandato no prevé directrices detalladas sobre los conflictos de interés. Tal como se señaló en el examen de los comités de auditoría y supervisión del sistema de las Naciones Unidas realizado por la DCI³⁸, en la mayoría de los mandatos o códigos de los comités de auditoría y supervisión examinados, no se incluyen directrices detalladas sobre los conflictos de interés.

El párrafo 7 del mandato de la CCIS dispone que sus miembros deberán firmar una declaración de divulgación

de intereses, lo cual indica que la divulgación deberá hacerse por escrito, pero sin especificar las modalidades concretas de dicha declaración³⁹. Sin embargo, en los informes de la CCIS, al referirse a las declaraciones de conflictos de interés de sus miembros, se señala que basta con una respuesta oral a la pregunta sobre la existencia de un conflicto de interés para cumplir con la exigencia de divulgación al respecto⁴⁰.

Es motivo de cierta preocupación que las declaraciones de interés de los miembros de la CCIS de la OMPI, las cuales no se presentan por escrito sino de forma oral, sean examinadas únicamente por los propios miembros pues ello indica que se aplican normas menos exigentes para los miembros de

36 Párrafo 3.e), sección B, Mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI.

37 Párrafo 29 del mandato de la CCIS, que se adjunta como Anexo III al Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera de la OMPI.

38 JIU/REP/2019/6.

39 En su informe anual de 2018, la Oficina de Ética Profesional tomó nota de que, con arreglo al párrafo 9 del Anexo III del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera de la OMPI, modificado el 14 de octubre de 2015, "Los miembros de la CCIS [Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI] firmarán una declaración de divulgación de intereses". En el informe anual de 2018, se menciona además que la CCIS señala que conservará sus declaraciones en sus propios archivos. Documento WO/CC/75/INF/2, 23 de julio de 2018, Comité de Coordinación de la OMPI, septuagésima quinta sesión (49.ª ordinaria).

40 En su informe de 27 de mayo de 2020, la CCIS menciona en el punto del orden del día relativo a la declaración de conflictos de interés que "se solicitó a los miembros presentes [de la CCIS] que divulguen todo conflicto de intereses real o potencial". WO/IAOC/56/2, Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI, quincuagésima sexta sesión, 22 a 23 de abril de 2020, informe adoptado por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI.

la CCIS que para los funcionarios de categoría superior de la OMPI, quienes deben compartir información, incluso de carácter confidencial, con los miembros de la CCIS.

Con arreglo a la Política de la OMPI de divulgación y declaración de intereses, los funcionarios de la categoría superior tienen la obligación de presentar una declaración anual por escrito, en un formato establecido, sobre sus intereses financieros y de otro tipo (véase más arriba) para su examen por parte de un revisor externo independiente.

Además, los funcionarios de esta categoría están obligados a cumplir con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS).

La confidencialidad constituye otro ámbito de preocupación. En el mandato de la CCIS no se menciona que sus miembros tengan la obligación de respetar la confidencialidad. No obstante, dado que los miembros de la CCIS tienen la condición de consultores, deben firmar una declaración de confidencialidad en el momento de su nombramiento.

Los funcionarios que interactúan con la CCIS “asumen” que sus miembros están obligados a respetar la confidencialidad⁴¹. Teniendo en

cuenta el amplio alcance del mandato de la CCIS y de su acceso a la información⁴², el establecimiento de un mecanismo formal que confirme que los miembros han cumplido las formalidades pertinentes y que no existen conflictos de interés, inspiraría confianza en los funcionarios de la OMPI que interactúan con la CCIS para compartir información confidencial con sus miembros.

El oficial jefe de la Oficina de Ética Profesional tiene acceso a los órganos rectores. Cuando las circunstancias lo requieren, por ejemplo, cuando la CCIS o sus miembros individuales sobrepasan su mandato, o en caso de incumplimiento real o potencial de las normas, el oficial jefe de Ética Profesional puede valerse del acceso que tiene a los órganos rectores para informar sobre tales incidencias.

Los órganos consultivos no deben asumir funciones operacionales, especialmente en lo que respecta a las funciones independientes. Un examen o asesoramiento indebidos sobre alguna actividad fácilmente

esta situación no es correcta.

42 Véase el documento JIU/REP/2019/6, Examen de los comités de auditoría y supervisión del sistema de las Naciones Unidas. En líneas generales, como se señala en el informe, la autoridad de los comités de auditoría y supervisión, tal como se establece en su mandato o carta, les ofrece un acceso sin restricciones a los funcionarios, incluido el personal directivo superior, y al personal que no es de plantilla. Los comités también tienen acceso a toda información que consideren necesaria para el desempeño de sus funciones.

41 En sus reuniones con la CCIS, la Oficina de Ética Profesional ha señalado en varias ocasiones que

puede ser objeto de controles. En ese caso, existe el riesgo de que, aun cuando la Oficina de Ética Profesional goce de independencia operacional con respecto a la Dirección de la Organización, esté sujeta al control y la orientación de ese órgano de supervisión. La supervisión y el control erosionarían la independencia de la Oficina de Ética Profesional, que es un requisito indispensable para el cumplimiento de sus funciones. La CCIS elabora informes escritos de sus sesiones. Antes de finalizar sus informes, somete un proyecto de informe al oficial jefe de Ética Profesional para recabar comentarios. Dado que los informes son publicados por la CCIS, este órgano no tiene necesariamente que tener en cuenta los comentarios formulados por el oficial jefe de Ética Profesional. Sin embargo, referirse a esos comentarios sobre los procedimientos puede contribuir a que los informes de la CCIS sean más exhaustivos, y a que los Estados miembros comprendan mejor la gobernanza interna en la OMPI.

Párrafo 7. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI mantiene un expediente confidencial de las solicitudes presentadas y del asesoramiento proporcionado.

En el párrafo 7 del mandato de la Oficina de Ética Profesional (Orden de servicio n.º 16/2020) se sientan las bases sobre el mantenimiento de los expedientes. Se aplica el principio de que los registros deben mantenerse

y conservarse durante todo el tiempo que tengan una utilidad real o supuesta (período de conservación). Los registros confidenciales, tanto electrónicos como impresos, se conservan en sistemas seguros.

Párrafo 8. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI no divulgará, ni estará obligada a divulgar, la información confidencial que se señale a su atención, ni revelará el nombre de quien solicite asesoramiento u orientación confidenciales, a menos que el interesado dé su consentimiento expreso para hacerlo o renuncie a la confidencialidad, o si lo ordena una autoridad competente.

La confidencialidad es uno de los tres pilares de la Oficina de Ética Profesional y queda recogida en su mandato. En el párrafo 8 se establece expresamente la confidencialidad de la información sobre las cuestiones señaladas a la atención de la Oficina de Ética Profesional. La Oficina de Ética Profesional está obligada a mantener la confidencialidad para proteger a las partes, víctimas o testigos.

Párrafo 9. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI no sustituye a los mecanismos existentes que están a disposición de los funcionarios y demás personal para la denuncia de faltas de conducta o la solución de reclamaciones, salvo en el caso de determinadas funciones asignadas a la

Oficina en el párrafo 5.f) [arriba].

En el párrafo 9 del mandato de la Oficina de Ética Profesional se afirma explícitamente que la Oficina no sustituye a los mecanismos que están a disposición de los funcionarios y demás personal para la denuncia de las faltas de conducta o la solución de reclamaciones. La excepción alude a la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas⁴³. En los párrafos 5 y 9 se hace referencia a una de las actividades específicas generalmente asignadas a las funciones de ética en el sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y el sector privado, a saber, la protección contra las represalias (a menudo denominada “protección de los denunciantes de irregularidades”).

Párrafo 10. Todas las dependencias y el personal de la Organización cooperarán con la Oficina de Ética Profesional de la OMPI y facilitarán el acceso a todos los informes y la documentación que solicite. Las excepciones a este principio son los historiales médicos, que no se pondrán a disposición sin el consentimiento expreso del interesado.

El párrafo 10 del mandato de la

Oficina de Ética Profesional es indispensable para su funcionamiento. En él se establece que la Oficina de Ética Profesional puede solicitar la información que necesita para desempeñar sus funciones. Esa disposición, que atañe a los funcionarios y demás personal de la OMPI, se refiere al acceso a la información. Su finalidad es permitir que la Oficina de Ética Profesional pueda determinar los hechos y recopilar la información necesaria. Por ejemplo, puede que sea necesario disponer de información sobre la situación contractual de un funcionario. La función de determinación de los hechos cobra particular importancia cuando un funcionario u otro miembro del personal solicita a la Oficina de Ética Profesional que determine, con arreglo a la política de protección contra las represalias, si hay indicios racionales de represalias. La Oficina debe comprobar los hechos para determinar si las alegaciones formuladas parecen fundamentadas, o si hay otros hechos que también deberían tenerse en cuenta. Otras esferas de trabajo también exigen la determinación de los hechos, por ejemplo, si la Oficina de Ética Profesional necesita confirmar que se ha concedido autorización para realizar determinadas actividades externas, cuando las normas así lo exijan en el contexto de la política de divulgación financiera y declaración de intereses. En el párrafo 11, la obligación de cooperar se complementa con una prohibición de toda represalia por el

43 Orden de servicio n.º 33/2017.

suministro de información.

Párrafo 11. Ningún miembro del personal que señale una cuestión a la atención de la Oficina de Ética de la OMPI, o que le proporcione información, será objeto de represalias a causa de dicho acto.

Este párrafo tiene por objeto facilitar el acceso a la Oficina de Ética Profesional. Los funcionarios y demás personal, cualquiera que sea su situación contractual o su grado, no deben tener ningún temor a solicitar asesoramiento, incluso, o especialmente, en el caso de que los contactos con la Oficina de Ética Profesional se refieran a una situación relacionada con un funcionario de la categoría superior o con una persona de su línea jerárquica. La Oficina de Ética Profesional facilita reuniones con el personal fuera del recinto de la OMPI. Esta opción se menciona siempre en los cursos de iniciación y en las sesiones informativas. Además, la ubicación de la Oficina de Ética Profesional es fácilmente accesible y se encuentra en una zona del edificio poco frecuentada. Las actividades de divulgación de la Oficina de Ética Profesional también permiten a los miembros del personal reunirse con el oficial jefe de Ética Profesional. El tamaño mediano de la Organización, con un total de unos 1.500 funcionarios y demás personal, y la concentración geográfica del personal de la OMPI (principalmente en la sede) facilitan el establecimiento de contactos directos e informales con el oficial jefe de

Ética Profesional. Una alternativa a las reuniones presenciales es la celebración de reuniones virtuales, como se ha hecho ante la situación creada por la pandemia de COVID-19⁴⁴.

El suministro de información a la Oficina de Ética Profesional se define en términos amplios y no está sujeto a limitaciones. Se puede proporcionar información en respuesta a una solicitud de información por parte de la Oficina de Ética Profesional, como se menciona en el párrafo 10, o de forma voluntaria en el contexto de una solicitud de asesoramiento o protección contra las represalias.

Además, en este párrafo se ofrece explícitamente a los funcionarios la seguridad de que pueden colaborar libremente con la Oficina de Ética Profesional sin temor a represalias.

Párrafo 12. La presente orden de servicio entrará en vigor en la fecha de su publicación. Sustituye la orden de servicio n.º 25/2010.

El párrafo 12 se ajusta a las formalidades aplicables al establecimiento de normas. Esta disposición revoca el mandato anterior y establece la fecha de entrada en vigor de la orden de servicio.

44 A mediados de marzo de 2020 se cerraron los edificios de la OMPI durante varios meses, y la gran mayoría del personal comenzó a trabajar a distancia.

Código de Ética Profesional:

El primer Código de Ética Profesional de la OMPI, que entró en vigor el 1 de febrero de 2012⁴⁵, fue sustituido el 1 de enero de 2013⁴⁶. En el Código vigente se exponen los valores y principios por los que debe regirse la conducta del personal de la Organización. En su preámbulo, el Código reconoce que es imperativo que la Organización cree, cultive, preserve y fomente una cultura de ética, lo cual mejorará la integridad y la rendición de cuentas y, de ese modo, incrementará la credibilidad de la Organización y del personal que trabaja en ella.

El Código de Ética Profesional de la OMPI está formulado como una declaración breve y concisa de 13 valores y principios fundamentales que deben orientar la conducta y el comportamiento del personal de la OMPI, y se basa en valores y aspiraciones antes que en normas y en las medidas disciplinarias.

45 Orden de servicio n.º 4/2012.

46 Orden de servicio n.º 84/2012 Código de Ética Profesional de la OMPI.

Código de Ética Profesional: Valores y principios

Los seis valores son:

Independencia
Lealtad
Imparcialidad
Integridad
Rendición de cuentas
Respeto por los derechos humanos.

Los siete principios se refieren a:

Conflictos de interés
Abuso de autoridad
Compromiso con un entorno de trabajo respetuoso
Obsequios, honores, favores y otros beneficios
Recursos de la Organización
Confidencialidad de la información
Actividades tras la separación del servicio

Conclusiones

Como se indica en el presente capítulo, desde 2010 la Oficina de Ética Profesional ha procurado cumplir su difícil mandato mediante actividades que contribuyen, entre otras cosas, a sensibilizar al personal acerca de sus obligaciones éticas para con la Organización.

Cabe observar ciertas tendencias: un alto grado de sensibilización en materia de ética profesional entre el personal de la OMPI; un aumento del uso de los servicios de la Oficina de Ética

Profesional por parte de los miembros del personal, la Dirección de la OMPI y los Estados miembros, acompañado de comentarios que muestran satisfacción por los servicios recibidos, y una alta tasa de participación del personal en los eventos organizados por la Oficina de Ética Profesional, incluidas las conferencias públicas de alto nivel en materia de ética a las que asistieron tanto miembros del personal de la OMPI como personas ajenas a la Organización.

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI ha contribuido y sigue contribuyendo a la integridad pública que se exige de los servicios públicos nacionales e internacionales. Por el mandato que se le ha conferido de concebir, desarrollar y aplicar estrategias, programas y políticas con el objetivo de mejorar la integridad, el respeto por las disposiciones en materia de ética profesional y la

conducta ética de las actividades de la OMPI, la Oficina de Ética Profesional desempeña un papel importante en la gobernanza de la Organización. La constante evolución del entorno externo exige un replanteamiento continuo y una redefinición de la gobernanza de las instituciones internacionales, incluida la OMPI, y del papel de la función de ética en la Organización.

Cabe esperar que numerosas partes interesadas internas y externas, el personal y la Dirección, la comunidad académica, los Estados miembros y el público en general sigan respaldando la labor de la Oficina de Ética Profesional, y, por ende, la gobernanza de la OMPI, de manera que la Organización pueda seguir cumpliendo con éxito su misión de promover la innovación y la creatividad en aras del desarrollo económico, social y cultural.

DERECHO Y ÉTICA

Un círculo virtuoso: Cuando el Derecho y la ética confluyen en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

Arendina Koppe⁴⁷

Introducción

El escándalo del programa “Petróleo por alimentos”, que ocupó titulares en todo el mundo en 2004, sacudió los cimientos morales de las Naciones Unidas, provocando un grave daño a su reputación. Sin embargo, a pesar de todas las consecuencias negativas, este escándalo puede haber tenido al menos un efecto positivo, pues ha propiciado la creación de oficinas de ética oficiales, independientes y autónomas en todo el sistema de las Naciones Unidas, en el marco de un esfuerzo por fortalecer su funcionamiento eficaz y aumentar la credibilidad y la legitimidad de sus importantes misiones, promoviendo así una cultura de ética profesional, de integridad y de rendición de cuentas. Dicho proceso fue encabezado por las

Naciones Unidas con el establecimiento de su Oficina de Ética en 2006, seguida de cerca por los diversos fondos y programas. Los organismos especializados siguieron este ejemplo y, en el caso de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), su Oficina de Ética Profesional fue creada en 2010 y ha ido evolucionando hasta convertirse en una oficina plenamente reconocida con un amplio mandato en sus diez años de existencia.

Tras el escándalo del programa “Petróleo por alimentos”, se consideró necesario introducir una función relacionada con la ética profesional, pues el marco de rendición de cuentas vigente por aquel entonces venía a ser un mero conjunto de normas jurídicas basadas en la prohibición y la sanción de conductas inapropiadas por parte del personal. Esas normas jurídicas resultaron insuficientes para evitar, por sí solas, comportamientos poco éticos, y dejaron lagunas que permitieron que un escándalo de tal magnitud se produjera sin control alguno y llegara hasta las más altas esferas de la administración pública de las Naciones Unidas. La ausencia de una oficina dedicada a la promoción activa de una cultura de ética profesional en las organizaciones internacionales, integradas por personal de muy

47 Jefa de la Sección de Derecho Administrativo, Oficina del Consejero Jurídico (Oficina Jurídica) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). Las opiniones expresadas en la presente publicación corresponden a la autora y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Oficina del Consejero Jurídico

diversos orígenes sociales y culturales, no solo daría legitimidad a las normas jurídicas existentes, sino que también garantizaría que el personal respetara las normas deontológicas subyacentes en el ejercicio diario de sus funciones.

Si bien el establecimiento de oficinas de ética es una medida relativamente reciente en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las oficinas jurídicas constituyen desde hace mucho tiempo un elemento habitual y consolidado de sus organigramas. Aunque la ética y el Derecho son disciplinas diferentes, ambos campos confluyen y están interrelacionados; de hecho, se fortalecen mutuamente. Como es lógico, en la OMPI esta interrelación ha dado lugar a una interacción de la Oficina de Ética Profesional con la Sección de Derecho Administrativo de la Oficina del Consejero Jurídico (Oficina Jurídica), en la que se respetan plenamente sus respectivos mandatos, distintos pero complementarios. Es importante que esa interacción se lleve a cabo sin comprometer los principios fundamentales de independencia, confidencialidad e imparcialidad de la función de ética profesional. La interacción constructiva de ambas oficinas y sus mandatos complementarios han beneficiado a ambas al fortalecer tanto la cultura de ética profesional en la OMPI como su sistema de justicia interna, lo que contribuye a mejorar el marco de rendición de cuentas y a crear

un entorno laboral que favorece el bienestar, la moral y la productividad del personal, algo que redundaría en el interés de la Organización en su conjunto. En otras palabras, cuando el Derecho y la ética confluyen, se produce un círculo virtuoso.

La importancia de promover una cultura de ética profesional en el sistema de las Naciones Unidas

La creación de oficinas de ética profesional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas supuso un claro mensaje para su personal, para los Estados miembros y para las partes interesadas externas de que la Dirección se toma en serio la promoción de una cultura de ética profesional en sus respectivas organizaciones. Si bien el comportamiento ético debería ser la base de todas las actividades humanas, la ética organizacional reviste una importancia fundamental para el sistema de las Naciones Unidas, habida cuenta de que su “misión es ser la conciencia ética del mundo”.⁴⁸

Los distintos mandatos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas están basados en

48 Véase Sampath, R., The role of the United Nations Ethics Office: The ethics of International Civil Service in the light of the foundation and mission of the United Nations, UN Chronicle, junio de 2015, en: <https://www.un.org/en/chronicle/article/role-united-nations-ethics-officethe-ethics-international-civil-service-light-foundation-and-mission> (Consulta: 5 de julio de 2020).

ideales como la paz y la seguridad internacionales, la justicia social y económica, y la promoción de los derechos humanos. En el caso de la OMPI, su misión es dirigir el desarrollo de un sistema internacional de propiedad intelectual equilibrado y eficaz que permita la innovación y la creatividad en beneficio de todos. El conjunto de empleados dedicado a la consecución de esos objetivos de la Organización debe poseer los más altos niveles de integridad.⁴⁹ Toda falta de ética por parte de un funcionario conlleva el riesgo de menoscabar la credibilidad y la legitimidad de las importantes misiones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, precisamente porque están fundadas en consideraciones éticas.⁵⁰ Dado que la creación de las organizaciones internacionales se lleva a cabo en virtud de tratados, existe el riesgo adicional de que los Estados miembros retiren su apoyo político y/o financiero a raíz de un escándalo.

Existe otro motivo por el que la promoción de una cultura de ética profesional en el sistema de las Naciones Unidas reviste importancia. En un entorno internacional caracterizado por la diversidad del personal, de un gran número de nacionalidades y culturas diferentes, la función de ética profesional desempeña la importante función de establecer normas de conducta organizativas claras y de asesorar al personal en situaciones que planteen dilemas éticos. En comparación con un entorno laboral más homogéneo desde el punto de vista cultural, en un entorno laboral de naturaleza internacional resulta menos evidente que los empleados, quienes poseen diferentes visiones del mundo, se comporten de forma natural e instintiva, siguiendo un conjunto de valores y principios comunes, en un contexto profesional. Si bien el establecimiento de ese conjunto de valores y principios compartidos suele considerarse más difícil en una organización internacional, no es algo imposible, pues existe “unidad en la diversidad”.⁵¹ De hecho, son numerosas las diferentes culturas y visiones del mundo que comparten los mismos valores y principios, siendo la única diferencia la medida en que se da prioridad a esos valores y principios internacionales. El desafío para una organización internacional consiste en

49 En el caso de la OMPI, véase el artículo 9.7) del Convenio de la OMPI: “El criterio dominante para la contratación y la determinación de las condiciones de empleo de los miembros del personal deberá ser la necesidad de obtener los servicios de las personas que posean las mejores cualidades de eficacia, competencia e integridad”.

50 En comparación, por ejemplo, con empresas con fines de lucro, aunque incluso en ese caso los escándalos empresariales pueden tener importantes repercusiones en las actividades comerciales a la luz de la interrelación cada vez más estrecha entre la rentabilidad y la responsabilidad social de las empresas.

51 Véanse págs. 102 a 123, Baggini, J., Culture, character and ethics: Ethical dilemmas in international organizations.

determinar los aspectos a los que se debe prestar especial atención.⁵² En caso de existir discrepancias entre la cultura de ética profesional de la Organización y la cultura propia de un funcionario, esta última “debe pasar a un segundo plano”.⁵³

Importancia de una función independiente de ética en la promoción de una cultura de ética profesional

El principal objetivo de una oficina de ética en una organización internacional es promover una cultura de ética profesional, para lo que resulta imprescindible el compromiso del personal con los valores y principios de la organización, incorporándolos en su propia conducta. A fin de conseguir la necesaria aceptación del personal, es

crucial que la oficina de ética funcione y que se perciba que lo hace de manera independiente a la Dirección.

Así ocurre en todas las actividades que suelen asignarse a la función de ética profesional, incluidas las de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. Esas actividades pueden resumirse de la siguiente manera: 1) sensibilizar y formar al personal en materia de conducta deontológica; 2) establecer normas de conducta deontológica y elaborar políticas sobre cuestiones de ética; 3) prestar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre situaciones que planteen dilemas éticos; 4) administrar la política de divulgación de información financiera y declaración de intereses; y 5) aplicar la política destinada a proteger al personal contra las represalias por denunciar actos de conducta indebida y por cooperar en auditorías e investigaciones.

Sin un mandato independiente, los programas y políticas de formación no tendrían el efecto deseado de promover una cultura de ética profesional y el personal se mostraría reacio a utilizar los servicios que la oficina de ética pusiera a su disposición. Como señala la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas en su informe titulado *La ética en el sistema de las Naciones Unidas*, “la función de ética profesional tendrá muchas dificultades para incidir significativamente en las situaciones”

52 *Ibid.* Véase también Richter A., “Global business ethics: When values clash” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/173-global-business-ethics-when-values-clash>); “The value of diversity & the diversity of value” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/172-the-valueof-diversity-the-diversity-of-value-2>); y with Dubinsky, J.E., “Global ethics & integrity benchmarks” (https://qedconsulting.com/images/pdf/GEIB_2020.pdf) (en inglés) (Consulta: 5 de julio de 2020).

53 Véase el sitio web de la oficina de ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (en inglés): “La cultura de cada lugar no es una excusa para las malas elecciones de comportamiento o las acciones que violan la política del PNUD. La cultura propia debe pasar a un segundo plano frente a la cultura y a las políticas de la Organización” (<https://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html>) (Consulta: 5 de julio de 2020).

si se considera simplemente como un “dispositivo de gestión” y no logra obtener la confianza y la participación del personal.⁵⁴

Un mandato independiente no supone únicamente la independencia con respecto a la Dirección, sino también con respecto a otras oficinas de la organización, aunque estas trabajen también de manera independiente a la Dirección, como es el caso de las oficinas de supervisión interna. La Dependencia Común de Inspección subraya que la función de ética profesional debe situarse en una oficina separada, y no bajo la misma dirección que la función de investigación, “para evitar cualquier posible conflicto de intereses”.⁵⁵ En ese sentido, si la función de ética profesional corresponde a la función de supervisión interna, es menos probable que el personal se dirija a la oficina de ética para tratar un asunto determinado por temor a que su consulta se convierta en una investigación formal de un acto de conducta indebida, cuando lo único que se pretenda es obtener asesoramiento confidencial sobre la

forma más ética de actuar.

Consciente de la importancia de la independencia para la credibilidad y la legitimidad de la función de ética profesional, en 2010 la OMPI creó una Oficina de Ética Profesional autónoma, a la que le confirió de manera formal carácter independiente y un mandato dedicado exclusivamente a cuestiones de ética profesional. A ese respecto, el mandato del oficial jefe de Ética Profesional, quien dirige la Oficina de Ética Profesional, queda expresamente sujeto a un límite temporal determinado. La independencia de la Oficina de Ética se ve reforzada por el hecho de que el oficial jefe de Ética Profesional tenga derecho a dirigirse directamente a los órganos legislativos de la OMPI.

Si bien el oficial jefe de Ética Profesional es independiente desde el punto de vista operacional, depende administrativamente del director general de la OMPI, al igual que el mediador y el director de la División de Supervisión Interna. No se ha considerado que el hecho de que los jefes de las oficinas de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas dependan administrativamente de los jefes ejecutivos de sus respectivas organizaciones disminuya la independencia operativa de la función de ética profesional. Al contrario, en el citado informe, la Dependencia Común de Inspección subraya que una línea de subordinación directa al jefe ejecutivo de una organización, en combinación con el derecho de acceso a los órganos

54 Véase el párrafo 44 del informe JIU/REP/2010/3.

55 Véase el párrafo 243 del informe de la Dependencia Común de Inspección, *Prevención y detección del fraude y respuesta a él en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2016/4). Véase también el párrafo 25 y la recomendación 1 del informe JIU/REP/2010/3, titulado *La ética en el sistema de las Naciones Unidas*; y el párrafo 83 del informe JIU/REP/2017/9, titulado *Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas*.

legislativos (como es el caso del oficial jefe de Ética Profesional de la OMPI), garantiza que la independencia de la función de ética profesional no se vea limitada por el jefe ejecutivo.⁵⁶ En un informe más reciente titulado Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Dependencia Común de Inspección llega a la conclusión de que la OMPI es una de las dos únicas organizaciones que cumplen “todos los criterios de independencia de las funciones de jefe de ética, jefe de supervisión y ombudsman/mediador”.⁵⁷

La independencia de la función de ética profesional no se ve comprometida por la cooperación con otras oficinas

Si bien la viabilidad de la función de ética profesional se debe a su independencia, este hecho no impide una interacción adecuada con otras partes interesadas en el seno de la organización como el mediador, los departamentos de recursos humanos, las oficinas de investigación y las

oficinas jurídicas, siempre y cuando sea necesario. Contrariamente a lo que se suele pensar, esa independencia no supone que la oficina de ética trabaje aislada de los demás servicios. Dicha cuestión fue reconocida por la Dependencia Común de Inspección, quien no consideró que el principio de independencia se viera comprometido por ninguna de esas consultas periódicas.⁵⁸ Lo importante en esa interacción es que se reconozcan y se respeten plenamente los diferentes mandatos y la independencia de las diversas partes interesadas.

En el marco de esa colaboración entre oficinas, la oficina de ética solo debe compartir la información sobre casos específicos cuando resulte necesario conocerla, limitándose estrictamente a la medida en que resulte indispensable para el cumplimiento eficaz de su mandato. Por ejemplo, como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud de la Política de protección contra las represalias por denunciar actos de conducta indebida o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (Política de protección contra las represalias), si la Oficina de Ética Profesional, tras un examen preliminar del asunto, determina prima facie que existe un caso de represalias o de amenaza de represalias, debe remitir una

56 Véase el párrafo 50 del informe JIU/REP/2010/3, titulado *La ética en el sistema de las Naciones Unidas*.

57 Véase el párrafo 146 del informe de la Dependencia Común de Inspección, *Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2018/4).

58 Véase el párrafo 65 del informe JIU/REP/2010/3, titulado *La ética en el sistema de las Naciones Unidas*.

denuncia de represalias a la División de Supervisión Interna para que esta lleve a cabo una investigación al respecto.⁵⁹ Para ello, es necesario que la denuncia confidencial se comunique a la División de Supervisión Interna para que esta pueda examinar el asunto en el marco de sus actividades de investigación. Por consiguiente, la divulgación de información confidencial por parte de la Oficina de Ética de la OMPI está permitida, si bien únicamente en determinadas circunstancias limitadas. Valga señalar que, además de la independencia, la confidencialidad es otro de los pilares de la Oficina de Ética Profesional, sin la cual no recibiría la necesaria aceptación del personal ni se ganaría la confianza de este.

Interrelación de las respectivas actividades de las oficinas de ética y las oficinas jurídicas

A fin de comprender la interrelación de las respectivas actividades de la Oficina de Ética Profesional y la Oficina Jurídica, es necesario explicar brevemente el sistema de justicia interna de la OMPI y su razón de ser, así como resumir la labor de la Oficina Jurídica en lo referente a las cuestiones de Derecho administrativo.

En pocas palabras, el sistema de justicia interna de la OMPI ofrece al

personal una vía jurídica para impugnar las decisiones administrativas que perjudiquen de algún modo sus condiciones de empleo o su situación jurídica. La necesidad de un sistema de justicia interna se deriva de la condición jurídica de la OMPI en tanto que organización internacional. Dado que la OMPI goza de inmunidad de jurisdicción, su personal no puede recurrir a los tribunales nacionales en caso de controversias relativas a sus condiciones de servicio. Así pues, el sistema de justicia interna de la OMPI es esencial para garantizar el acceso a la justicia.

En el sistema de justicia interna de la OMPI, los funcionarios tienen derecho a impugnar las decisiones administrativas adversas, como una primera medida, solicitando su examen por el director general. En caso de no quedar conformes con el resultado de dicho examen, pueden presentar un recurso ante la Junta de Apelación de la OMPI y, en última instancia, ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁶⁰ Entre

59 Véase el párrafo 22 de la Política de protección contra las represalias, publicada en septiembre de 2017 en la Orden de servicio de la OMPI N.º 33/2017

60 De conformidad con el párrafo 1 del artículo VI de su Estatuto, las sentencias dictadas por el Tribunal Administrativo de la OIT son “definitivas e inapelables” y, por lo tanto, vinculantes tanto para los demandantes como para las organizaciones demandadas que reconozcan su jurisdicción. Además de por la OIT, la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT ha sido reconocida por una serie de organismos especializados de las Naciones Unidas, así como por organizaciones internacionales ajenas al sistema de las Naciones Unidas (como la Organización Europea de Patentes).

los tipos de asuntos que pueden ser impugnados por el personal, cabe señalar las decisiones por las que se imponen medidas disciplinarias, así como las decisiones adoptadas sobre las denuncias por hostigamiento⁶¹ y sobre las denuncias por represalias, de conformidad con la Política de protección contra las represalias. Todos estos casos comparten el hecho de basarse en consideraciones éticas bajo la forma de normas sobre la conducta que se espera por parte del personal y de la Dirección por igual.

Como parte de su mandato, la Oficina Jurídica desempeña un papel crucial en el sistema de justicia interna de la OMPI, del que la Oficina de Ética Profesional forma una parte integrante. La labor de la Oficina Jurídica en materia de Derecho administrativo, aunque a menudo invisible, resulta indispensable para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y armonioso, creando así un clima que permita a la OMPI cumplir su mandato sin contratiempos. A todas las partes interesadas (tanto el personal como la Dirección) les interesa que la OMPI cuente con un sistema de resolución de conflictos justo, independiente,

transparente y sólido.⁶² Los conflictos sin resolver en el entorno laboral tienen un efecto negativo en la moral y la productividad del personal. Como reconoció el secretario general de las Naciones Unidas en su informe a la Asamblea General hace unos años, el jefe ejecutivo “tiene un interés directo y la responsabilidad de velar por que el sistema de justicia interna funcione de manera justa y eficiente como instrumento de solución de conflictos y de rendición de cuentas, así como elemento fundamental de la gobernanza institucional”.⁶³

En cuestiones de Derecho administrativo, y como parte de su función de promover el estado de derecho, la Oficina Jurídica presta asesoramiento independiente no solo al director general y al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, sino también a otros actores del sistema de resolución de conflictos de la OMPI como la División de Supervisión Interna, el presidente de la Asamblea General y el presidente del Comité de Coordinación, así como la Oficina de Ética Profesional. La Oficina Jurídica también representa al director general

61 En aras de la exhaustividad, cabe señalar que las decisiones por las que se imponen medidas disciplinarias y las decisiones adoptadas en relación con las denuncias por hostigamiento son directamente apelables ante la Junta de Apelaciones de la OMPI, y no es necesario someterlas primero al procedimiento de examen.

62 El sistema de resolución de conflictos de la OMPI alienta a los miembros del personal a resolver los asuntos de manera informal, por ejemplo, solicitando la asistencia de la Oficina de Mediación, sin perjuicio de su derecho a solicitar la reparación jurídica en el sistema de justicia interna de la OMPI.

63 Véase el párrafo 6 del informe A/71/163, con fecha de 18 de julio 2016.

ante la Junta de Apelación de la OMPI y a la Organización ante el Tribunal Administrativo de la OIT en todos los litigios entablados por personal que impugne decisiones adoptadas por la Dirección que perjudiquen de algún modo su situación laboral.⁶⁴

Los campos del Derecho y la ética confluyen cuando los valores y principios éticos adquieren valor jurídico. Por lo tanto, no resulta sorprendente que la relación entre ambos campos requiera la interacción de la Oficina de Ética Profesional con la Oficina Jurídica de la OMPI. Como se indica a continuación, durante la última década se ha logrado en la OMPI una colaboración adecuada y eficaz entre la Oficina de Ética Profesional y la Oficina Jurídica mediante el reconocimiento mutuo de los diferentes mandatos de ambas, respetando, entre otras cosas, la necesidad de confidencialidad. Asimismo, algunas decisiones de la propia Oficina de Ética Profesional están sujetas indirectamente a examen jurídico, lo que supone que un mismo expediente pueda pasar por ambas oficinas, aunque en diferentes etapas y con distintos fines, en el marco del sistema de justicia interna de la OMPI y, eventualmente, del Tribunal

Administrativo de la OIT, en tanto que decisión definitiva del caso

Peticiones de asesoramiento jurídico sobre cuestiones particulares formuladas por la Oficina de Ética Profesional

A fin de respetar la confidencialidad de cada cuestión particular, la Oficina de Ética Profesional suele formular sus peticiones de asesoramiento a la Oficina Jurídica en términos hipotéticos o abstractos, sin revelar información personal. De conformidad con su mandato independiente, queda a discreción de la Oficina de Ética Profesional decidir cómo actuar en base al asesoramiento prestado por la Oficina Jurídica. Puede ser motivo de cierta incomodidad para un abogado el hecho de que una oficina de ética no siempre siga todos los aspectos del asesoramiento jurídico autorizado que haya solicitado y recibido (aunque el “asesoramiento” sea, por su propia naturaleza, no vinculante). La ética, sin embargo, es más amplia que el Derecho, y las soluciones a los dilemas éticos pueden abordar diferentes asuntos que trascienden las cuestiones puramente jurídicas, por lo que es preciso examinar el asesoramiento jurídico a la luz de todas las consideraciones pertinentes.

64 Participan en un recurso interno ante la Junta de Apelación de la OMPI el funcionario y el director general, en su calidad de director general de la OMPI. En cambio, una denuncia ante el Tribunal Administrativo de la OIT es presentada contra la OMPI, en su calidad de entidad jurídica que reconoce la jurisdicción del Tribunal.

Peticiones de asesoramiento jurídico sobre cuestiones generales formuladas por la Oficina de Ética Profesional

A diferencia de las cuestiones individuales, la confidencialidad no es motivo de preocupación cuando la Oficina de Ética Profesional pide asesoramiento a la Oficina Jurídica sobre la interpretación de las dos políticas que le competen, a saber, la Política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses⁶⁵ y la Política de protección contra las represalias. Lo mismo cabe decir de las peticiones de asistencia formuladas por la Oficina de Ética Profesional a la Oficina Jurídica en relación con todo examen de ambas políticas. Del mismo modo, las peticiones de asesoramiento jurídico sobre cuestiones más generales, como el establecimiento de normas y la elaboración de políticas, no plantean ninguna preocupación en materia de confidencialidad. En caso de conflicto entre las políticas en materia de ética propuestas y el marco normativo vigente de la OMPI, debe encontrarse una solución que garantice la coherencia. Dado que tanto el Derecho como la ética establecen normas sobre la conducta humana esperada, pueden complementarse, aunque no deben entrar en conflicto directo entre sí. Idealmente, el Derecho

debería reflejar valores y principios éticos que lo legitimen.

Se plantea, por lo tanto, la cuestión de cuáles deberían ser esos valores y principios éticos para la OMPI, y a cuáles otorgar especial atención, una cuestión que pertenece al ámbito de la ética y no del Derecho. Si bien este pueda resultar un ejercicio más difícil para las organizaciones internacionales (como se ha señalado anteriormente), constituye tarea indispensable para permitir el florecimiento de una cultura de ética profesional en un entorno multicultural.

El Código de Ética Profesional y las Normas de Conducta de la OMPI tienen valor jurídico

En el caso de la OMPI, se hace hincapié en un conjunto de trece valores y principios fundamentales de alto nivel, que se reflejan en su Código de Ética Profesional. Los tres primeros valores mencionados en el Código de Ética Profesional son la independencia, la lealtad y la imparcialidad, algo que no resulta sorprendente, dado que son indispensables para el funcionamiento eficaz de las organizaciones internacionales.⁶⁶ En efecto, para los funcionarios internacionales, las nociones de independencia e imparcialidad, así como su lealtad

65 Esta política aplica, entre otras cosas, los valores éticos de independencia, lealtad, imparcialidad e integridad, así como el principio ético de evitar conflictos de intereses y, si estos se producen, de comunicarlos y resolverlos.

66 Véase Schermers, H. y N. Blokker, *International Institutional Law* (sexta edición revisada), Leiden: Brill/Nijhoff, 2018, pág. 387.

a la organización, se derivan de la propia naturaleza presente en toda organización internacional de entidad jurídica independiente, distinta de la de sus Estados miembros constitutivos. Si bien el Código de Ética Profesional de la OMPI no se basa en normas sino en aspiraciones, todos los valores y principios fundamentales que en él figuran se encuentran plasmados en el marco normativo de la Organización de un modo u otro, por lo que tienen valor jurídico.

Lo mismo sucede con los valores, principios y normas enunciados en las Normas de conducta de la administración pública internacional, promulgadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Las normas de conducta, que “están concebidas como una guía ética y de conducta”,⁶⁷ son jurídicamente vinculantes para los funcionarios de la OMPI mediante su incorporación expresa al marco normativo de la Organización.⁶⁸

67 Véase el prefacio (p. 2) de las Normas de conducta de la administración pública internacional, firmado por el entonces presidente de la CAPI (edición de 2013). En el prefacio también se menciona que las Normas de conducta de la administración pública internacional “reflejan los fundamentos filosóficos de la administración pública internacional e informan su conciencia”.

68 La Cláusula 1.5.c) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI establece lo siguiente: “Las Normas de conducta de la administración pública internacional, promulgadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), se aplicarán a todos los funcionarios.”. La Cláusula 10.1.a) del Estatuto y Reglamento del

El hecho de que las disposiciones del Código de Ética Profesional de la OMPI y las Normas de Conducta de la CAPI formen parte del panorama jurídico de la OMPI pone de relieve la importancia que se atribuye a esas normas deontológicas, pues no constituyen meras directrices de conducta, sino que son de obligado cumplimiento jurídico so pena de que se apliquen sanciones administrativas. La posibilidad de que toda transgresión de una norma deontológica pueda ser sancionada jurídicamente, mediante la imposición de medidas disciplinarias, fomenta la buena conducta y promueve el cumplimiento de las normas. Más aún si se tiene en cuenta que una medida disciplinaria representa una mancha en el expediente profesional de un funcionario y que puede tener graves consecuencias para el desarrollo de su carrera en otras organizaciones de las Naciones Unidas. El obligado cumplimiento del Código de Ética Profesional y las Normas de conducta mediante la apertura de procedimientos disciplinarios en el sistema de justicia interna de la OMPI no solo ilustra la interrelación del Derecho y la ética, sino que también demuestra que las normas

Personal de la OMPI establece a su vez que “todo incumplimiento por un funcionario del Estatuto y Reglamento del Personal, de las normas de conducta que se exigen a los funcionarios públicos internacionales o de toda otra obligación de los funcionarios de la Oficina Internacional podrá ser considerado como falta de conducta y el funcionario podrá ser objeto de medidas disciplinarias”.

jurídicas apoyan la promoción de una cultura de ética profesional.

Los resultados de las denuncias por represalias presentadas ante la Oficina de Ética Profesional pueden ser reexaminados

Una denuncia por represalias presentada por un funcionario ante la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en virtud de la Política de protección contra las represalias también puede terminar en la Oficina Jurídica. Así ocurre si el funcionario en cuestión no está conforme con la decisión adoptada por el director general en relación con su denuncia y decide impugnarla en el marco del sistema de justicia interna de la OMPI. Para comprender la interacción entre dicho sistema y la Política, es necesario describir, en términos generales, cómo se tramita una denuncia por represalias en el marco de la protección contra represalias de la OMPI.

En la Política de protección contra las represalias se exponen las distintas etapas que conlleva el examen de una denuncia por represalias, desde su presentación inicial ante la Oficina de Ética Profesional de la OMPI hasta que llega a la etapa final prevista en la Política. En primer lugar, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI lleva a cabo un examen preliminar de la denuncia para determinar si existen indicios prima facie de represalias (etapa 1). De hallarse

tales indicios, remite el asunto a la División de Supervisión Interna para su investigación (etapa 2).⁶⁹ Tras la investigación de la denuncia por parte de esta última, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI lleva a cabo un examen independiente del informe de investigación recibido de dicha División (etapa 3), determina si se han producido represalias (etapa 4) y formula recomendaciones al director general sobre la base de dicha decisión (etapa 5). A su vez, el director general tiene la facultad de tomar una decisión sobre la base de las recomendaciones de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI (etapa 6).⁷⁰

Una denuncia por represalias sigue un curso distinto si la Oficina de Ética Profesional de la OMPI determina, en virtud de la primera etapa anteriormente descrita, que no existen indicios prima facie de represalias. En ese caso, el denunciante tendrá derecho a solicitar a otra oficina de ética del sistema de las Naciones Unidas una revisión de esa decisión, cuyo resultado “será definitivo y vinculante”.⁷¹ En caso de

69 En esta etapa, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI también puede recomendar al director general que se brinde adecuada protección al denunciante, siempre y cuando sea necesario y pertinente, y en consulta con el director de la División de Supervisión Interna.

70 Véanse los párrafos 19 y 24 de la Política de protección contra las represalias.

71 Véase el párrafo 32 de la Política de protección contra las represalias. Actualmente, actúa en tanto que revisor externo la Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS).

que la decisión de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI se confirme tras dicha revisión externa, el asunto se dará por concluido. Si, por el contrario, la decisión no se confirma, la denuncia por represalias volverá a entrar en la segunda etapa del proceso anteriormente descrita. La OMPI fue el primer organismo especializado que introdujo, en 2017, la posibilidad de ese examen externo e independiente en los casos en que no se hallan indicios *prima facie* de represalias.⁷²

Si la decisión del director general adoptada al final del proceso (sexta etapa) no es favorable al funcionario, puede ser impugnada en tanto que

decisión administrativa en el sistema de justicia interna de la OMPI y, en última instancia, ante el Tribunal Administrativo de la OIT. La decisión de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI adoptada en la cuarta etapa no es, de por sí, susceptible de apelación. Sin embargo, si la decisión del director general coincide con la decisión de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI sobre la inexistencia de represalias, esa decisión puede ser impugnada como parte de la impugnación jurídica de la decisión del director general y, como tal, estar sujeta indirectamente al examen jurídico interno mencionado anteriormente, así como al examen judicial externo por el Tribunal Administrativo de la OIT.

72 Véase el párrafo 89 del informe de la Dependencia Común de Inspección, *Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* (JIU/REP/2018/4). En enero de 2017, la Secretaría de las Naciones Unidas introdujo la revisión por parte del presidente suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas de los resultados de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas a fin de determinar que no existan indicios *prima facie* de represalias (véase la Sección 9 del Boletín del Secretario General ST/SGB/2017/2). La introducción de dicha revisión se produjo a raíz de dos sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, que consideró que las decisiones de la Oficina de Ética no son decisiones administrativas que puedan ser objeto de revisión judicial (Sentencias N.º 2014-UNAT475 y N.º 2016-UNAT-673). El Tribunal Administrativo de la OIT, a cuya jurisdicción se encuentra sometida la OMPI, no ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la revisión judicial de las decisiones de una oficina de ética cuando estas tienen por efecto desestimar una denuncia por represalias tras un examen preliminar.

Como se ha descrito anteriormente, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI también toma decisiones en una etapa anterior del proceso (primera etapa), las cuales no están sujetas a un examen jurídico, sino a una revisión externa por otra oficina de ética del sistema de las Naciones Unidas. Si la decisión inicial de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI de que no existen indicios *prima facie* de represalias se ratifica en el marco de esa revisión externa, el asunto queda zanjado, puesto que el resultado del examen es definitivo y vinculante. Al haber sido objeto de un examen independiente por una entidad externa de conformidad con la Política de Protección contra las Represalias, la cuestión nunca debería entrar en el sistema de apelaciones internas de la OMPI ni, por lo tanto,

llegar a la Oficina Jurídica. No obstante, si el funcionario decide impugnar el resultado del examen externo (en virtud del cual se cerraría definitivamente el caso de represalias) en el sistema de justicia interna de la OMPI, la Oficina Jurídica seguiría teniendo que ocuparse del asunto, habida cuenta de dicha impugnación jurídica. Esto se lleva a cabo, fundamentalmente, mediante la formulación de una objeción procedimental al respecto por motivos de inadmisibilidad, basada en la finalidad del examen externo anteriormente citado, de conformidad con lo dispuesto en la Política.

En cambio, si la decisión inicial de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI no se confirma en el examen ético externo al hallarse indicios prima facie de represalias, la denuncia por represalias será remitida a la División de Supervisión Interna para su investigación (segunda etapa). Si un funcionario no está conforme con la decisión del director general adoptada al final del proceso en virtud de la Política de Protección contra las Represalias (sexta etapa), el asunto puede pasar en última instancia al sistema de apelaciones internas de la OMPI y terminar en la Oficina Jurídica en las circunstancias descritas anteriormente.

Conceder al personal el derecho a solicitar un examen externo de las decisiones de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI tiene como

efecto el fortalecimiento y, en efecto la legitimación, de la propia función de ética profesional dentro de un círculo virtuoso. La posibilidad de someter las decisiones a un examen más exhaustivo mejora el marco de protección contra las represalias al reforzar la confianza del personal en el sistema. De ese modo, se consolida el marco de rendición de cuentas de la OMPI, pues el personal estará más dispuesto a dar un paso al frente e informar de posibles actos de conducta indebida si cree que recibirá una protección eficaz contra las represalias. Esto, a su vez, promueve una cultura de ética profesional en la OMPI, que es, en definitiva, la misión propiamente dicha de su Oficina de Ética Profesional.

La función de la Oficina de Ética Profesional en los procedimientos judiciales

Los procedimientos judiciales entablados por funcionarios ante la Junta de Apelación de la OMPI o el Tribunal Administrativo de la OIT también pueden plantear cuestiones que una de las partes pueda desear que sean confirmadas por la Oficina de Ética Profesional. El hecho de que la Oficina de Ética Profesional responda a esa petición de confirmación de una de las partes en el litigio y, en caso afirmativo, de qué modo,⁷³ plantea

73 Es decir, directamente a la parte que presenta la petición o a la autoridad competente que preside el procedimiento judicial, cuando se le ordene hacerlo.

cuestiones interesantes en el marco de la función de ética profesional, en términos de confidencialidad e imparcialidad.⁷⁴ Para analizar esta cuestión, conviene diferenciar dos contextos distintos: las solicitudes de información meramente fáctica (primer caso), por un lado, y las peticiones de asesoramiento (segundo caso), por otro lado.

Lo primero puede ilustrarse con un ejemplo hipotético: un funcionario al que se le haya impuesto una medida disciplinaria por haber participado en una actividad ajena a la Oficina Internacional sin la autorización de esta puede alegar en un litigio que recibió el asesoramiento verbal de la Oficina de Ética Profesional de que no era necesario solicitar dicha autorización a la Dirección de la OMPI.

Por lo general, si en un litigio se realizan afirmaciones que la Oficina Jurídica desconoce, esta pedirá normalmente información a los servicios pertinentes de la Organización a fin de determinar los hechos a los efectos de formular su respuesta en las alegaciones. En el caso de la información en poder exclusivo de la Oficina de Ética Profesional, este ejercicio de

recopilación de información debe ser analizado teniendo en cuenta la confidencialidad del asesoramiento y la imparcialidad de la función de ética profesional.

Cabría deducir que, al haber planteado la cuestión en un procedimiento judicial, el funcionario ha renunciado a la confidencialidad,⁷⁵ allanando así el camino para que la Oficina de Ética Profesional confirme o desmienta a la Oficina Jurídica si dicho asesoramiento fue realmente prestado. Por otra parte, puede considerarse que hacer referencia al asesoramiento de la Oficina de Ética Profesional en un litigio no es suficiente motivo para constituir, por sí mismo, una renuncia a la confidencialidad, en cuyo caso la Oficina de Ética Profesional consideraría que no se encuentra en situación de revelar información confidencial a la Oficina Jurídica en ausencia de una autorización expresa del funcionario interesado. Además de la confidencialidad, resulta también necesario que la Oficina de Ética Profesional mantenga la imparcialidad.

74 A diferencia de la independencia. Aunque la independencia y la imparcialidad pueden tener ciertos aspectos en común, son nociones diferentes. Véase, por ejemplo, Gulati, R., *An international administrative procedural law of fair trial: Reality or rhetoric?* Max Planck Yearbook of United Nations Law, vol. 21 (2017), p. 225 (en el contexto de la función judicial).

75 La Orden de servicio de la OMPI N.º 16/2020, titulada *Oficina de Ética Profesional de la OMPI*, de abril de 2020, establece lo siguiente: “La Oficina de Ética Profesional de la OMPI no divulgará ni podrá ser obligada a divulgar información confidencial que se haya puesto en su conocimiento, ni a revelar el nombre de ninguna persona que solicite asesoramiento u orientación confidencial, a menos que esa persona dé su autorización o renuncie a la confidencialidad, o que reciba una orden de una autoridad competente” (párrafo 8).

El hecho de que proporcione información a una de las partes en el procedimiento puede ser percibido en el sentido de comprometer su imparcialidad, aunque la investigación se limite a verificar los hechos.

Dado que corresponde al funcionario probar la alegación de que recibió asesoramiento oral por parte de la Oficina de Ética Profesional, puede que este también desee solicitar a la Oficina de Ética Profesional la confirmación, mediante pruebas por escrito, de que el asesoramiento oral fue efectivamente proporcionado. Dado que, en ese caso, la petición provendría del propio funcionario, no se plantearían cuestiones de confidencialidad. Sin embargo, al igual que en el caso de una solicitud de la Oficina Jurídica, seguiría planteándose la cuestión de la imparcialidad, pues la Oficina de Ética Profesional proporcionaría información a fin de ayudar a una de las partes en el procedimiento.

El hecho de no recibir confirmación por parte de la Oficina de Ética Profesional atendiendo una petición de una de las partes sobre una cuestión importante planteada por el funcionario en un procedimiento judicial podría comprometer la resolución justa y adecuada de la controversia. En tal caso, una solución a dichas cuestiones de confidencialidad e imparcialidad sería que la Junta de Apelación de la OMPI y el Tribunal Administrativo de la OIT (según corresponda) solicitaran la

información confidencial directamente a la Oficina de Ética Profesional, teniendo en cuenta, asimismo, que redundaría en su propio interés verificar los hechos como parte de su mandato de administrar justicia. La Oficina de Ética Profesional estaría entonces obligada a divulgar la información confidencial, pues esta se pediría por “orden de una autoridad competente”.⁷⁶

Si bien el primer caso se refiere simplemente a una petición de una parte a la Oficina de Ética Profesional para que verifique o pruebe los hechos (según corresponda) en relación con una cuestión planteada en un procedimiento judicial, el segundo se refiere a una petición de asesoramiento a la Oficina de Ética Profesional por una parte cuando el procedimiento judicial ya se haya iniciado, probablemente con miras a fortalecer la posición de esa parte en el litigio. Si se presta asistencia directa a una parte en un proceso contencioso en esas circunstancias, se corre el riesgo de menoscabar el concepto de imparcialidad, que es uno de los pilares de la Oficina de Ética Profesional. También abriría la puerta a posibles abusos, pues la Oficina de Ética Profesional podría ser utilizada como un instrumento en los litigios, algo que debe evitarse. Si la petición de asesoramiento de la Oficina de Ética Profesional fuera más allá de las cuestiones puramente éticas y

76 *Ibid.*

abarcará consideraciones jurídicas,⁷⁷ interferiría con la jurisdicción de la Junta de Apelación de la OMPI, cuyo mandato debe respetarse. Resulta absolutamente primordial para el buen funcionamiento del sistema de justicia interna de la OMPI que sus diferentes actores eviten interferir en los mandatos del resto y pronunciarse simultáneamente sobre los mismos temas. Por último, si la petición de asesoramiento se refiere únicamente a consideraciones éticas, y a fin de salvaguardar la cuestión de la imparcialidad, la Junta de Apelación de la OMPI y el Tribunal Administrativo de la OIT (según corresponda) siempre pueden solicitar a la Oficina de Ética Profesional la prestación de asesoramiento en caso de que se considere útil para la resolución de la controversia.

Círculo virtuoso: Análisis de la interacción del Derecho y la ética en la OMPI

Como se ha señalado anteriormente, la relación entre el Derecho y la ética, y la consiguiente interacción de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI y la Oficina Jurídica durante la última década, han tenido el efecto doblemente beneficioso de promover

una cultura de ética profesional en la OMPI y, al mismo tiempo, fortalecer su sistema de justicia interna. A su vez, una cultura sólida de ética profesional y un sistema jurídico eficaz contribuyen al mismo objetivo primordial de mejorar el marco general de rendición de cuentas de la OMPI.

En particular, si bien la misión principal de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI es la promoción de una cultura que propicie la ética profesional (en el marco de una función preventiva), el Derecho actúa en un segundo plano a fin de facilitar la aplicación de las normas deontológicas plasmadas en las normas jurídicas. Para alcanzar este objetivo, el sistema de justicia interna de la OMPI ofrece la posibilidad de sancionar las infracciones de dichas normas.

La ética, a su vez, sustenta el Derecho, pues las normas deontológicas sobre las que se sustentan las normas jurídicas les confieren a estas últimas una finalidad, una legitimidad y, por ende, una mayor aceptación. Además, el marco jurídico de la OMPI se beneficia de la labor que realiza la Oficina de Ética Profesional para dar a conocer las normas jurídicas que regulan la conducta deontológica mediante la formación y el asesoramiento confidencial al personal, desempeñando así una importante función en la prevención de conductas indebidas y otros comportamientos poco éticos. Por último, aunque no

77 Por ejemplo, una petición de interpretación de una disposición de la Política de protección contra las represalias o una petición de que se indique si una actividad determinada constituye una actividad ajena a la Oficina Internacional, no autorizada y prohibida de conformidad con la Cláusula 1.6 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI.

menos importante, el sistema de justicia interna de la OMPI se ve reforzado por la Política de protección contra las represalias, que administra la Oficina de Ética Profesional y que proporciona un marco formal para proteger al personal contra las represalias en caso de que denuncien una conducta indebida o participen en una actividad de supervisión. Asimismo, la aplicación de esa Política por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI está sujeta, a su vez, a un examen externo, lo que aumenta la confianza del personal en el sistema de protección contra las represalias, fomentando así la denuncia de posibles conductas indebidas, en aras de promover una cultura de ética profesional en la OMPI.

Para que este círculo virtuoso no se rompa, es fundamental que, en su interacción con la Oficina Jurídica (y, de hecho, con otras partes interesadas), la Oficina de Ética Profesional salvaguarde los tres principios indispensables de su mandato, a saber, la independencia, la imparcialidad y la confidencialidad de la función de ética profesional. Como se ha señalado anteriormente, esto resulta factible en cada uno de los diversos ámbitos de interacción con la Oficina Jurídica, desde las peticiones de asesoramiento jurídico de la Oficina de Ética Profesional hasta su función más delicada en los procedimientos judiciales.

Asimismo, como ya se ha mencionado, todas las normas deontológicas de

conducta del personal de la OMPI se encuentran recogidas en su marco normativo interno, de un modo u otro, lo que les confiere valor jurídico. La voluntad de la OMPI de regular las normas deontológicas no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que una cultura de ética profesional reviste una importancia fundamental para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a la luz de sus mandatos y su personalidad jurídica particulares, así como del carácter multicultural del conjunto de sus empleados. Puede argumentarse que, en lugar de promover una cultura de ética profesional, la (excesiva) regulación de las normas deontológicas podría perjudicarla; existe el riesgo de que el personal deje de diferenciar lo que está bien de lo que está mal “apague” su propia conciencia para seguir las normas al pie de la letra de manera robótica, y encuentre lagunas para la elusión de dichas normas. No obstante, se considera que ese riesgo se ve mitigado por el hecho de que la ética es más amplia que el Derecho, por lo que sigue existiendo margen para el ejercicio de la discrecionalidad y el juicio individual. Resulta absolutamente imposible prever y regular de antemano todas las posibles situaciones relativas al comportamiento humano. Dado que las normas son incompletas por naturaleza y no es posible establecer “algoritmos” para una toma de decisiones de carácter práctico,⁷⁸

78 Véase, O'Neill, O. La ética cambiante de la comunicación

resulta necesaria una ética que no esté basada en normas como complemento del Derecho a fin de colmar las lagunas, garantizando así un marco de rendición de cuentas amplio y eficaz.

El camino y los desafíos futuros

No cabe duda de que la creación de una estructura oficial bajo la forma de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, con un mandato dedicado exclusivamente a la promoción de una cultura de ética profesional, contribuye en gran medida a la consecución del objetivo de la Organización de fomentar un lugar de trabajo respetuoso desde el punto de vista ético. Sin embargo, para que la función de ética profesional represente una verdadera diferencia para el funcionamiento de la Organización a largo plazo, la Oficina de Ética Profesional debe velar por que siga siendo la “conciencia”⁷⁹ de la Organización, de modo que pueda seguir prestando apoyo al sistema de justicia interna de la OMPI y al estado de derecho y, en última instancia, al marco general de rendición de cuentas de la Organización, al que contribuyen tanto la ética como el Derecho.

79 Véase, por ejemplo, Helmut Buss, director de la Oficina de Ética del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), a quien Amy Lynn Smith cita en “How UNHCR’s Ethics Office is evolving to meet the challenges of an ever-changing world,” en: <https://medium.com/unhcr-innovation-service/how-unhcrs-ethicsoffice-is-evolving-to-meet-the-challenges-of-an-ever-changing-world-c2ba288218d4> (Consulta: 5 de julio de 2020).

Con el fin de mantener su pertinencia, es esencial que la Oficina de Ética Profesional de la OMPI siga gozando de la aceptación del personal. La participación activa del personal en el marco ético de la OMPI requiere, a su vez, un apoyo constante a la labor de la Oficina de Ética Profesional por parte del personal directivo superior. Para ello, es preciso marcar la pauta desde arriba y adoptar una política de tolerancia cero frente a conductas poco éticas, enviando así el claro mensaje de que nadie está por encima de las normas. Es fundamental contar con un liderazgo provisto de autoridad moral a fin de garantizar que los funcionarios sigan comprometidos con el programa ético y que continúen adoptando y asumiendo como propios los valores y principios éticos de la Organización para incorporarlos en su conducta diaria.

Toda percepción por parte del personal de que una falta de ética no recibe igual consideración jurídica a nivel de toda la Organización, y depende del rango jerárquico, corre el grave riesgo de menoscabar su compromiso con la ética y puede debilitar el sistema de justicia interna en su conjunto, y a la vez comprometer el círculo virtuoso, tan necesario para un marco sólido de rendición de cuentas e integridad.

Dado que la aceptación del personal constituye la clave del éxito de la misión de la ética, es fundamental que la Oficina de Ética Profesional de

la OMPI siga colaborando con este de manera constante y proactiva. Un modo de conseguirlo es ofreciendo al personal cursos periódicos que sean pertinentes, de actualidad, interesantes e interactivos, incluidos aquellos que planteen un debate sobre las nuevas cuestiones de ética que están recibiendo la atención de los medios de comunicación (como, por ejemplo, el movimiento “Me too”, que comenzó hace unos años), y vinculando de manera concreta las cuestiones de ética con las normas jurídicas aplicables. Además, se espera que la Oficina de Ética Profesional siga organizando conferencias públicas a cargo de reconocidos especialistas en ética a fin de mantener vivo el debate sobre la ética.

La Oficina de Ética Profesional de la OMPI, en lo que respecta a sus actividades normativas, también debe velar por permanecer a la vanguardia en el desarrollo de políticas, liderando el camino en un momento de cambio de los valores de la sociedad. Además, a medida que la ética se vaya incorporando en las actividades de la OMPI e integrando en ellas, es probable que se necesiten normas más elaboradas para consolidar un papel más destacado en la prevención de conductas poco éticas. Por último, la Oficina de Ética Profesional debe velar por que el marco ético de la Organización siga reflejando las mejores prácticas, en constante evolución. Debe realizar con regularidad

un balance de las deficiencias de las políticas que administra, las cuales se aprecian mejor en la labor diaria. De ese modo, mediante revisiones periódicas de esas políticas, se podrán introducir mejoras. La Oficina Jurídica puede seguir prestando asistencia en esta tarea, garantizando, por ejemplo, que las políticas sigan adecuándose a la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT.

Observaciones finales

La ética necesita del Derecho para aplicar y hacer cumplir los valores y principios éticos y, al mismo tiempo, el Derecho necesita de la ética para reconectar con su base moral, sin la que las normas jurídicas serían disposiciones alejadas y abstractas que no contribuirían al día a día del personal de una organización. Por ese motivo, la introducción de la función de ética profesional en el sistema de las Naciones Unidas ha supuesto una valiosa inversión, pues el marco jurídico ha demostrado ser insuficiente, por sí solo, para prevenir conductas inapropiadas. Naturalmente, esto no significa que los casos de conductas poco éticas formen parte del pasado; aunque, tras la introducción de un amplio marco de ética e integridad, actualmente existe una mayor oportunidad para la prevención y la detección temprana de tales conductas inapropiadas. En el caso de la OMPI, la Oficina de Ética Profesional se ha ganado su lugar en

el sistema de justicia interna durante los últimos diez años y, gracias a su fructífera interacción con la Oficina Jurídica, se ha convertido en un valioso elemento de dicho sistema. A medida que la función de ética profesional se vaya integrando en las actividades de la OMPI, se espera que su papel de prevención adquiriera una importancia todavía mayor para la labor de la Oficina de Ética Profesional, dado que esta sigue sirviendo a todo el personal de brújula moral para navegar por el panorama jurídico de la Organización en su periplo ético.

SERIE DE CONFERENCIAS PÚBLICAS DE LA OMPI SOBRE ÉTICA

2017 – Profesora Onora O’Neill (Reino Unido): “La ética cambiante de la comunicación”

2018 – Profesor Peter Singer (Australia): “Ética, tecnología y el futuro de la humanidad”

2019 – Dr. Julian Baggini (Reino Unido): “Cultura, carácter y ética: Los dilemas éticos en las organizaciones internacionales”

2020 – Profesor Jeroen van den Hoven (Países Bajos): “La ética de la tecnología y nuestros desafíos globales: Fomentar la innovación responsable”





CONFERENCIANTES



PROFESORA ONORA O'NEILL

La baronesa Onora O'Neill de Bengarve fue directora del Newnham College de la Universidad de Cambridge (Reino Unido) de 1992 a 2006. Fue profesora honoraria de Ética y Filosofía Política en dicha Universidad en 2003, y es profesora emérita de la misma desde 2009.

Entre sus numerosos y distinguidos cargos, cabe mencionar los de presidenta de la Aristotelian Society (1988-1989), presidenta de la Nuffield Foundation (1998-2010), presidenta de la British Philosophical Association (2003-2006), presidenta de la Academia Británica (2005-2009) y presidenta de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido (2012-2016). También es miembro de la junta directiva del Medical Research Council y del Banking Standards Review, entre otros.

La profesora O'Neill combina la redacción de textos sobre filosofía política y ética con una serie de actividades públicas. Da conferencias y escribe profusamente sobre justicia y ética, y en particular sobre la obra de Immanuel Kant. Sus escritos más recientes también abordan cuestiones relacionadas con la rendición de cuentas y la confianza; la justicia mundial, la pobreza y el desarrollo; el futuro de las universidades; la calidad de la legislación; y la ética de la comunicación.

En 2017, el Estado de Noruega le concedió el Premio Holberg y el Premio Berggruen de Filosofía y Cultura.

La baronesa O'Neill es miembro de la Cámara de los Lores desde el año 2000.



PROFESOR PETER SINGER

El profesor Singer es filósofo ético y político y es catedrático de Bioética en la Universidad de Princeton, en los Estados Unidos de América, desde 1999. Entre sus anteriores cargos, cabe mencionar el de profesor de Filosofía en la Universidad de Monash (1977), director del Centro de Bioética Humana de Monash en 1983 y codirector del Instituto de Ética y Política Pública de la misma Universidad en 1992. Ha dado conferencias en otras universidades de prestigio en Australia, Europa y los Estados Unidos de América.

El profesor Singer ha recibido numerosas distinciones y premios prestigiosos, entre los que se encuentran el haber sido incluido en la lista de las cien personas más influyentes del mundo de la revista Time en 2005, y nombrado uno de los veinticinco australianos más influyentes del último medio siglo por *The Sydney Morning Herald* y *The Age* (2009). Asimismo, el Gottlieb Duttweiler Institute (Suiza) lo lleva considerando uno de los “principales pensadores del mundo” año tras año desde 2013.

Es autor, coautor, editor y coeditor de más de cincuenta libros, entre ellos, *Practical Ethics (Ética práctica)*, *Animal Liberation (Liberación animal)*, *The Life You Can Save (Salvar una vida)* y *The Most Good You Can Do (El mayor bien que podéis hacer)*. Sus escritos han sido fuente de inspiración tanto para el movimiento de los derechos de los animales como para el altruismo efectivo.

Puede encontrar más información sobre el profesor Singer en: www.petersinger.info



DR. JULIAN BAGGINI

El Dr. Julian Baggini es director académico del Royal Institute of Philosophy (Reino Unido) e investigador honorario de la Universidad de Kent, que le otorgó también el título de doctor *honoris causa* en 2018. Ha trabajado con grupos de reflexión como el Institute of Public Policy Research, Demos, y Contrapunto y es miembro del Consejo de Ética Alimentaria.

El Dr. Baggini ha impartido varias charlas, entre ellas, las organizadas por el Global Education and Skills Forum, la Royal Society of Arts, la Society of Local Authority Chief Executives and Senior Managers, el Parlamento Europeo y la Asociación Holandesa de Bioética. Su charla en TED.com tiene cerca de 1,5 millones de visitas.

Es autor, coautor y/o editor de más de veinte libros, entre ellos, *Cómo piensa el mundo: Una historia global de la filosofía*; *Ethics: The Big Questions*; y *The Ethics Toolkit: A Compendium of Ethical Concepts and Methods*. Además, es colaborador habitual en varios periódicos y revistas nacionales e internacionales, como *The Times*, *The Guardian*, *Times Literary Supplement*, *Independent*, *Financial Times*, *Prospect*, *New Statesman*, *Literary Review*, *Fabian Review*, *Psychologies Magazine* y *The Chronicle of Higher Education*. El Dr. Baggini, es también cofundador de la revista *The Philosophers' Magazine*.

Puede encontrar más información sobre el Dr. Baggini en: www.JulianBaggini.com.



PROFESOR JEROEN VAN DEN HOVEN

Jeroen van den Hoven es profesor titular de Ética y Tecnología, profesor universitario en la Delft University of Technology y director científico del Delft Design for Values Institute. De 2007 a 2013, fue el director científico fundador del 4TU Centre for Ethics and Technology de las universidades tecnológicas colaboradoras de los Países Bajos.

También es el fundador del programa de investigación del Consejo de Investigaciones de los Países Bajos sobre Innovación Responsable, que presidió hasta 2016. Asimismo, es miembro permanente del Grupo Europeo de Ética (GEE) de la Comisión Europea.

En 2009, el profesor Jeroen van den Hoven ganó el Premio Mundial de Tecnología en la categoría de ética, así como el Premio de la Federación Internacional para el Tratamiento de la Información (IFIP) en la categoría de las TIC y la sociedad por su labor en materia de ética y tecnologías de la información y las comunicaciones. En 2017, fue nombrado caballero de la Orden del León Neerlandés.

Ha editado y escrito o coescrito varios libros y artículos, concretamente sobre la relación de la ética con la innovación de la tecnología digital y la democracia. Entre sus publicaciones recientes, cabe señalar *Designing in Ethics* y *Evil Online*. Asimismo, es editor jefe fundador de la revista científica *Ethics and Information Technology* (Springer Nature).

La ética cambiante de la comunicación⁸⁰

Profesora Onora O'Neill

La antigüedad de la ética de la comunicación

La ética de la comunicación tiene una larga historia, que se remonta al menos a los Diez Mandamientos. Como mínimo tres de estos antiguos mandatos se refieren al habla y a la comunicación: “No te hagas ningún ídolo”, “No uses el nombre del Señor tu Dios en falso”, “No des falso testimonio en contra de tu prójimo”. Desde entonces, las sociedades humanas y las tradiciones éticas se han valido de una gran variedad de normas relacionadas con la comunicación.

Algunas de esas normas se refieren a los actos individuales. Muchas de ellas son normas éticas que se imponen a las personas, entre ellas, la honestidad, la franqueza, la confidencialidad y el civismo, así como el cumplimiento de las promesas (fidelidad). Otras son normas epistemológicas, como el respeto a las pruebas, a la exactitud y a la verdad. A menudo, las normas relativas a la comunicación se han formulado no como requisitos sino como prohibiciones, por ejemplo, la prohibición de la injuria, la obscenidad, la blasfemia, la mentira, el fraude, el engaño y muchos otros actos de habla. Con la aparición de la imprenta a principios de la era moderna, esas normas se ampliaron con otras que son importantes para la interacción y la comunicación con un público más numeroso o más distante, incluidas las personas desconocidas, que van desde la libertad de expresión y de prensa, la privacidad y la confidencialidad hasta las prohibiciones de la censura y la difamación. Otras normas de comunicación en la vida institucional, como el respeto y la protección de la propiedad intelectual, fueron amparadas por las patentes, el derecho de autor y las marcas; y posteriormente se añadió

80 Esta es una versión ligeramente revisada de una charla dada en la OMPI en noviembre de 2017. Desde entonces, la autora ha publicado comentarios más detallados sobre la priorización de la perspectiva de los derechos, incluidos los relativos a la comunicación, en “Ethical and political justification in the twentieth century”, *Berggruen Lecture, Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association*, 92, 296 a 309, 2018. También analiza algunas de las repercusiones de las tecnologías digitales en la ética de la comunicación en “Trust and accountability in a digital age”, *Philosophy*, 94(371), 3 a 17, enero de 2020 (<https://www.cambridge.org/core/journals/philosophy/article/trust-and-accountability-in-a-digitalage/ADBDD9EEF4426590D5A60AF87611240D/core-reader>).

la prohibición de la falsificación y el plagio, entre otras. La ética de la comunicación incluye esas y muchas otras normas que se refieren a la acción comunicativa y, en particular, a los *actos de habla*.

En algunos contextos y en algunas jurisdicciones, la ética de la comunicación también ha respaldado afirmaciones que se refieren no solo a actos de habla, sino también a tipos específicos de contenido del habla. Por ejemplo, determinadas palabras o frases han sido consideradas tabú o blasfemas, y se han censurado temas y tipos de contenido específicos. La censura del contenido prohibido es habitual, pero a menudo no resulta totalmente eficaz. La gente ingeniosa a menudo encuentra maneras de cumplir los términos de una prohibición sin dejar de transmitir el contenido prohibido. Entre las estrategias de evasión cabe destacar el eufemismo, la parodia y la sátira, así como las formas encubiertas de subversión. Se pueden encontrar en actos comunicativos que van desde las Cartas persas de Montesquieu hasta revistas satíricas como *Private Eye*, pasando por discusiones sobre las formas de subvertir la censura estatal.

¿Nuevas normas de comunicación?

En el siglo XX también se produjeron algunos cambios sorprendentes en las normas relativas a la comunicación. En los planteamientos anteriores se había hecho hincapié en la importancia de la *libertad de expresión* y la *libertad de prensa*, mientras que John Stuart Mill había defendido además una libertad de autoexpresión distintiva para los individuos. Ahora bien, en los documentos sobre derechos humanos de mediados del siglo XX, todo ello se inscribió en una concepción genérica de los derechos a la *libertad de expresión*, mientras que posteriormente la preocupación por la privacidad se reformuló en algunas jurisdicciones –en particular en la Unión Europea– como requisitos complejos para la protección de datos.

En el siglo XX también se hizo mayor hincapié en las normas de comunicación en la vida institucional, en particular las exigencias de responsabilidad, transparencia y libertad de información. Muchas de esas normas adicionales no se refieren directamente a los actos de habla individuales, sino al *control* de los actos de habla y, por consiguiente, a los usos de la información y los datos, con lo que se establecieron normas para las instituciones más que para los individuos. Algunas de ellas reflejan el hecho de que ahora tratamos con nuevas tecnologías, un mundo conectado y datos electrónicos. Sin embargo, considero que los cambios

más significativos son más antiguos y profundos, y reflejan los cambios de opinión sobre lo que se debe hacer, más que las respuestas a las nuevas tecnologías o circunstancias.

Agentes y destinatarios, deberes y derechos

Durante siglos, los debates sobre las normas de justicia y las normas éticas han estado estrechamente vinculados. En el pensamiento y la cultura europea se consideraba que aportaban respuestas distintas pero paralelas a la pregunta clásica del agente: “¿Qué debemos hacer?”⁸¹ Pero los planteamientos de la justicia y de (el resto de) la ética divergieron durante el siglo XX. Tradicionalmente se había considerado que los *deberes de justicia* imponían requisitos tanto a las personas como a las instituciones, los cuales podían, y en muchos casos debían, estar respaldados por sanciones legales y, en algunos casos (pero no en todos), por derechos de contrapartida definidos. Los *deberes éticos* se consideraron tradicionalmente como requisitos impuestos a las personas y a determinadas instituciones que no necesitaban, o no debían, ser respaldados por sanciones legales, y no definían derechos de contrapartida. Sin embargo, a principios del siglo XXI, las afirmaciones de que la justicia y la ética eran ámbitos complementarios y vinculados del deber, aunque todavía estaban profundamente arraigadas en las lenguas y la cultura europeas, a menudo se cuestionaron, se ignoraron y a veces se rechazaron explícitamente.

Tanto las concepciones filosóficas como populares de la justicia y la ética se han centrado tradicionalmente en lo que debemos hacer, más que en lo que debemos recibir, y por lo tanto en los *deberes* o *requisitos* para actuar, más que en los *derechos* o en las *facultades* para actuar de los demás. Los deberes han sido fundamentales en los debates normativos europeos desde la antigüedad y han desempeñado un papel importante en la configuración de los debates religiosos, filosóficos y populares sobre cómo deben constituirse las instituciones, cómo deben vivirse las vidas y cómo debe llevarse a cabo la comunicación.

81 Los deberes de justicia y los deberes éticos se han distinguido de diferentes maneras en diversas épocas. Muchas de las distinciones clásicas (por ejemplo, deberes estrictos frente a deberes amplios; deberes perfectos frente a deberes imperfectos; deberes para con uno mismo frente a deberes para con los demás) siguen siendo útiles. Ahora bien, no ahondaremos aquí apenas en las diversas formulaciones de esas distinciones, ni en la acción supererogatoria (es decir, la acción que va más allá del deber).

Los enfoques de los deberes abordan cuestiones prácticas desde la perspectiva de los agentes y articulan lo que se debe hacer. Se consideraba que los *deberes de justicia* establecían requisitos (relativamente) estrictos o restrictivos cuyo cumplimiento, en principio, podía ser exigido. Algunos, *aunque no todos*, los deberes de justicia también especificaban los derechos de los demás a una acción justa de determinada índole, a menudo cuando esa acción formaba parte de una relación o transacción definida. Otros deberes de justicia no mencionaban los derechos.⁸² Podemos definir los deberes de justicia como lo que es correcto hacer y hacer cumplir, determinando a veces, *pero no invariablemente*, las personas que tienen derecho a que se haga.

Los deberes éticos –entre ellos, la beneficencia, la lealtad, el civismo, la decencia, el coraje, así como muchos otros que tienen que ver con la comunicación– se clasificaron como deberes *amplios* más que *estrictos*, ya que dejaban a los agentes una mayor discreción a la hora de juzgar cuándo y si debían actuar, y en qué medida debían hacerlo. Por consiguiente, los deberes éticos no definen derechos de contrapartida. Con frecuencia han sido calificados como *deberes de virtud* porque dependen (más) del carácter y la cultura, antes que del cumplimiento de requisitos justiciables o de obligado cumplimiento. Puesto que la comunicación depende de las culturas y a su vez las configura, está constantemente condicionada y limitada por los deberes éticos. Si se marginan los deberes éticos, es probable que ignoremos una serie de normas que son importantes para la comunicación y que nos centremos estrictamente en los (supuestos) requisitos de la justicia, incluida la comunicación equitativa.

Así que fue un cambio trascendental cuando los derechos, en lugar de los deberes, pasaron a ser considerados como básicos para la justicia. Mientras que los derechos *deben* tener deberes de contrapartida, *no es necesario* que los deberes tengan derechos de contrapartida, y las teorías sobre los derechos hacen caso omiso de los deberes éticos. El razonamiento práctico tradicional que consideraba los deberes como fundamentales ofrecía una perspectiva *más amplia* que la de considerar

82 Los deberes (o supuestos deberes) para con otras personas que no se pueden individualizar no pueden especificar a los reclamantes, por lo que no pueden tener derechos de contrapartida. Por ejemplo, los deberes para con las generaciones futuras no pueden definir derechos, ya que no se puede individualizar a las personas futuras; los principios de justicia distributiva –entre ellos el principio de la diferencia de John Rawls– a menudo no especifican lo que cada persona debe recibir, por lo que no definen derechos.

los derechos como fundamentales. De hecho, una vez que los derechos se consideran fundamentales, se ignoran tanto los deberes de justicia que no tienen derechos de contrapartida como los deberes éticos. Esto quizás explica por qué tantas personas sugieren ahora que deberíamos buscar interpretaciones más amplias de los derechos que abarquen aspectos que los antiguos planteamientos de la justicia habían confiado a la ética. Son ejemplos recientes de esta tendencia expansiva tanto el supuesto (aunque apenas coherente) derecho a saber como el supuesto (y de nuevo apenas coherente) *derecho al olvido*. Al abogar por derechos adicionales que se aplican a los actos de habla, estas propuestas tratan de incorporar en el planteamiento de la justicia aspectos de lo que anteriormente se habrían considerado deberes éticos.

El eclipse del deber

¿Cómo y por qué se produjeron esos cambios? Si bien ese cambio de opinión sobre el deber es en gran medida un fenómeno del siglo XX, ya había indicios anteriores de inquietud. A principios del siglo XIX, el deber seguía siendo fundamental en el debate europeo sobre lo que debía hacerse, desde la filosofía práctica tardía de Immanuel Kant hasta la *Oda al deber* de Wordsworth de 1805, en la que se equipara el deber a la demanda divina. No obstante, a mediados del siglo XIX, las aseveraciones sobre el deber comenzaron a ser cuestionadas. Algunos temían que se socavaran las certezas morales y la claridad, pero otros se mostraban deseosos de que el deber fuera aminorado. Por ejemplo, Friedrich Nietzsche no observaba ningún mérito en el deber: “¿Hay algo más destructor que trabajar, pensar, sentir sin necesidad interna, sin una elección profundamente personal, sin placer, como un autómatas del deber?”⁸³

A partir de mediados del siglo XIX, las declaraciones sobre el deber fueron sustituidas, al principio ocasionalmente y luego con mayor frecuencia, por un énfasis en las normas y preocupaciones personales o subjetivas, y por declaraciones en el sentido de que las normas realmente aceptadas por las personas deberían tratarse como “valores”. Estas afirmaciones son precursoras de una muy reconocible afirmación contemporánea de que los “valores” son simplemente una cuestión de elección: Tú tienes tus “valores” y yo los míos, y lo que los convierte en “valores” es el hecho de que cada uno de nosotros elige los suyos. Estas formas de debatir las normas están ahora muy difundidas y conservan una fachada de preocupación ética, al tiempo que descartan numerosas aseveraciones éticas e importantes intentos de justificarlas.

Algunos aspectos de este giro subjetivo pueden encontrarse a principios del siglo XX en *Principia Ethica*, de G. E. Moore.⁸⁴ Aunque Moore adoptó un punto de vista realista, casi platónico, de la justificación ética, la esencia de su sorprendentemente influyente capítulo final sostiene una visión privatizada de la ética centrada en las experiencias individuales de belleza, placer, amistad y conocimiento, no en las familias, instituciones, comunidades o naciones, o en sus acciones, y menos aún en el deber. A pesar de un breve, y en muchos aspectos limitado y destructivo,

83 Nietzsche, F. (1895), *El Anticristo*, parte 11, en Nietzsche, F., *The Anti-Christ, Ecce Homo, Twilight of the Idols and other Writings*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

84 Moore, G. E. (1903), *Principia Ethica*, Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

resurgimiento de la preocupación por el deber (en particular por el deber patriótico) durante la Primera Guerra Mundial, el eclipse del deber a favor de una visión subjetiva de la ética continuó entre las dos guerras mundiales. A finales de los años treinta, el novelista E. M. Forster rechazó la idea misma del deber patriótico y reivindicó la importancia de la reafirmación personal y subjetiva con las palabras: “Si tuviera que elegir entre traicionar a mi país y traicionar a mi amigo, espero que tendría las agallas para traicionar a mi país”.⁸⁵

Un repliegue adicional

Entre las dos guerras, al principio solo en pequeños círculos académicos de Berlín y Viena, un alejamiento más radical del deber encontró adeptos. El asombroso éxito del positivismo lógico, con su inflexible insistencia en que solo las afirmaciones analíticas y verificables empíricamente tenían sentido y que, por lo *tanto*, la ética, la estética, la metafísica y la teología eran “literalmente irrelevantes”, rechazó tanto los deberes de justicia *como* los deberes éticos.

El positivismo lógico no ofreció argumentos sólidos para sostener esas afirmaciones, y los que ofreció pronto fueron cuestionados y resultaron ser poco convincentes. Sin embargo, su influencia ganó terreno. Si bien el positivismo lógico no logró demostrar que las afirmaciones sobre la justicia o sobre (el resto de) la ética eran “literalmente irrelevantes”, sí logró propagar la incertidumbre sobre su *justificación* y dejó el campo abierto a los defensores de una visión subjetiva de la ética.

Pero el hecho de prescindir de un enfoque del deber, y en particular de un enfoque de la justicia, tiene un costo elevado, especialmente para el dominio público, y no menos para las normas en materia de comunicación. Ante las nuevas catástrofes de la Segunda Guerra Mundial, se convino en que las normas universales, *al menos en lo que respecta a la justicia*, debían revitalizarse de alguna manera, aunque no se pudiera restituir (el resto de) la ética.

Sin embargo, en un notable cambio de perspectiva, las normas de justicia se restablecieron posteriormente bajo la forma de derechos⁸⁶ y no de

85 Forster, E. M. (1938), *Two Cheers for Democracy*, Harmondsworth: Penguin, 1965, 11.

86 En algunos idiomas se denominan *derechos subjetivos* (es decir, derechos de las personas o de los sujetos) porque el término *derecho* tiene un uso más amplio.

deberes. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue aprobada por los miembros de las Naciones Unidas en 1948, y el Convenio Europeo de Derechos Humanos por el Consejo de Europa en 1950. En ambos documentos se considera que los derechos son básicos para la justicia, y ambos se alejan notablemente de anteriores enfoques de la justicia. Dar prioridad a los derechos no suprime los deberes, ya que los derechos no pueden reclamarse a menos que *los demás* tengan los correspondientes deberes de contrapartida. No obstante, ni la Declaración ni el Convenio especifican claramente esos deberes, y es posible que no los asignen a los agentes competentes. Y, como otros documentos declarativos, estos dos no mencionan los deberes éticos ni su justificación.⁸⁷

El cambio del énfasis en los deberes al énfasis en los derechos tuvo importantes consecuencias para la ética de la comunicación. La Declaración Universal de Derechos Humanos proclama pocos derechos en materia de comunicación. Solo los derechos a la libertad de expresión, a la privacidad y algunos aspectos del derecho a la libertad de religión están relacionados con la comunicación. Pero la Declaración guarda silencio sobre muchas otras normas de comunicación que carecen de derechos de contrapartida, como la honestidad, el civismo, la sinceridad, la confidencialidad y el cumplimiento de promesas. Ese silencio ha tenido una profunda repercusión en la manera como ahora pensamos en la ética de la comunicación.

¿Una restauración parcial?

Así pues, lo que surgió después de la Segunda Guerra Mundial no fue ni una versión revisada de la ética del deber, ni un planteamiento revisado de los deberes de justicia, sino un compromiso público más restringido respecto de determinados derechos humanos. ¿Pero basta con eso? En particular, ¿es suficiente para una ética adecuada de la comunicación? Aunque tanto la Declaración Universal como el Convenio Europeo parecen ofrecer un enfoque superficial de los deberes de justicia que no depende de supuestos metafísicos o teológicos, la realidad puede resultar menos clara y más preocupante, en varios sentidos. El hecho de considerar los

87 No obstante, muchos de los que piensan que la justicia comprende un conjunto de derechos individuales probablemente no consideran que el recurso a la autoridad sea suficiente para justificar los derechos humanos, y piensan que se necesita una justificación más profunda. Con todo, para los fines cotidianos, aparentemente encuentran adecuado (o tal vez solo conveniente) recurrir a la autoridad y hacer caso omiso de la necesidad de una justificación más profunda.

derechos en lugar de los deberes como fundamentales puede hacer que no cambie ni la justicia ni la ética: el costo cultural de dar prioridad a la recepción sobre la acción, y a los derechos sobre los deberes, socavando en consecuencia los deberes éticos, puede ser alto. Más aún en materia de comunicación, ámbito en que la búsqueda de la justicia requiere a menudo tener en cuenta tanto las normas éticas como las normas de justicia.

Para hacer efectivas las normas de justicia, incluidos los derechos que establecen, se necesita algo más que constituciones y leyes justas, y algo más que el cumplimiento y la aplicación de sus requisitos. Los requisitos de la justicia limitan, en efecto, la acción justa, pero solo proporcionan una orientación indeterminada. El cumplimiento de esas normas no es cuestión de seguir todas las instrucciones sobre cómo actuar. Incluso cuando los instrumentos jurídicos se refuerzan con reglamentos más específicos, se complementan con orientaciones discursivas y se respaldan con formas específicas y rigurosas de rendición de cuentas, esa proliferación de normas nunca puede determinar con exactitud lo que debe hacerse –o no hacerse– para que se respete la justicia y se haga justicia. No cabe duda de que el establecimiento de más procedimientos, o de procedimientos más explícitos, para desplegar y aplicar las normas tiene su importancia, en particular en los procedimientos judiciales, arbitrales y administrativos. Ello puede ayudar a las autoridades establecidas a determinar la manera de proceder, y ser indicativo de si en las decisiones tomadas por las autoridades debidamente constituidas se han utilizado los procedimientos adecuados. Sin embargo, aunque esos procedimientos pueden servir de modelo para mostrar que se han observado las debidas garantías, no pueden determinar si las decisiones o medidas adoptadas han sido óptimas o incluso aceptables en los casos reales. Los principios de justicia no son algoritmos.

Los principios de justicia, como la mayoría de los principios de acción, son indeterminados, y la indeterminación “llega hasta el final”. Este punto no es ni nuevo ni trivial. Tanto Kant como Wittgenstein señalaron que todas las normativas (principios, reglas, normas, leyes, reglamentos, directrices) son intrínsecamente incompletas, y que la indeterminación no puede eliminarse añadiendo más reglas, más requisitos, más reglamentos o más directrices. No hay manera de ampliar la parafernalia de la vida institucional de modo que se definan límites claros entre el cumplimiento y la infracción en cada situación. Tratar de ofrecer normas, instrucciones o directrices “completas” es en principio imposible, por no hablar de lo deprimente que resultan

para quienes se supone que deben cumplirlas. Esas personas pueden llegar a la conclusión de que su cumplimiento es abrumador, por lo que pueden terminar ignorando o desobedeciendo los requisitos, o “amañando” el sistema.

Por supuesto, hay respuestas estándar a este punto. Se arguye que se necesita un espíritu práctico y sentido común para seleccionar entre las diversas maneras de actuar que se ajusten a las normas de la justicia en determinados contextos. Esto es cierto, pero no demuestra que los principios de justicia, o las versiones de esos principios en forma de derechos humanos, sean suficientes. No existe un conjunto completo de normas –un algoritmo– para el espíritu práctico. El espíritu práctico consiste en combinar una idea clara de lo que *puede y debería* hacerse de los principios, reglas y normas que *deben* respetarse con una comprensión de las situaciones en las que se produce la acción, de las consecuencias que las diversas acciones tendrían en esas situaciones y de una serie indefinida de consideraciones que pueden influir en la acción en circunstancias reales. Por ejemplo, a fin de satisfacer las normas de justicia, a menudo hay que tener en cuenta la *viabilidad*, las *consecuencias*, la *disponibilidad* y la *aceptación* social de la manera concreta de aplicar o satisfacer esas normas en situaciones reales.

Sin embargo, el hecho de tener en cuenta esas consideraciones en un contexto determinado no es solo cuestión de confiar en un presentimiento, una preferencia individual o una elección subjetiva para elegir una u otra forma de actuar que no sea injusta. El espíritu práctico también se basa en complejas redes de consideraciones culturales y de otra índole, y puede apoyarse en la interacción y la comunicación con otras personas que sean sensibles a los factores *prácticos y culturales* configurados por las normas éticas. El mero cumplimiento de los requisitos de la justicia puede garantizar que la acción se ajuste a la letra de la ley, pero no basta para decidir la mejor manera de actuar con justicia.

Por supuesto, las culturas tampoco pueden adoptar un enfoque único y específico de la mejor manera de promulgar los requisitos de la justicia en una situación determinada. Más bien ofrecen disciplinas formativas que pueden servir de apoyo para examinar e investigar cómo se interpretan las situaciones y las propuestas de acción. Puesto que los procesos culturales son interactivos, permiten que el espíritu práctico sea cuestionado mediante la comunicación con los demás y, por lo tanto, que se adapte y

se modere. Las normas culturales pueden servir para plantear situaciones y propuestas de acción que sean pertinentes para respetar no solo los requisitos de la justicia, sino también otras consideraciones.⁸⁸ De ese modo, pueden configurar decisiones que se ajusten a los principios de justicia, pero que no estén totalmente determinadas por ellos. Esas normas pueden favorecer (pero no garantizar) la convergencia en torno a formas de actuación viables, asumibles y socialmente aceptables que se inscriban *en el marco* de los requisitos de la justicia, y pueden descartar las propuestas de actuación justa que satisfagan esos requisitos pero que no sean viables o asumibles, que no cuenten con el apoyo adecuado o que fracasarían por algún otro motivo. Una cultura compartida no solo *no tiene* por qué socavar o amenazar las normas de justicia, el estado de derecho o la probidad institucional, sino que *puede facilitar* la convergencia en torno a formas más específicas de respetar los principios de justicia que no puede proporcionar por sí sola la proliferación de leyes, reglamentos y mecanismos de rendición de cuentas.

Sin embargo, hay un problema. Como han señalado numerosos defensores de la justicia, algunas culturas y subculturas corroen o socavan la justicia. Esas culturas pueden ser corruptas o destructivas, divisivas o poco honestas, y pueden fomentar actitudes y formas de comunicación despectivas y opresivas. O bien pueden dañar la capacidad de quienes viven o trabajan en ellas para relacionarse y comunicarse con los demás, incluida su capacidad de razonar y actuar. Pero otras culturas no caen en esa trampa. La despreocupada marginación de las normas éticas y su justificación, que tanto las opiniones positivistas como subjetivistas de la ética han respaldado –incluso celebrado– a lo largo de muchos decenios, debe ponerse en tela de juicio si queremos aprehender cuándo y cómo las normas y procesos culturales que se ajustan a las normas éticas pueden contribuir a definir una acción justa, y por qué determinadas culturas y procesos pueden fomentar y afianzar la injusticia.

Los intentos de dividir exhaustivamente las declaraciones normativas entre las que pueden o deben ser impuestas por instituciones y procesos justos, y las que son meramente cuestiones de elección o preferencia individual, deben ser reconsiderados, cuestionados y, a mi juicio, revisados. La aplicación y el cumplimiento de leyes, reglamentos y sistemas de rendición

88 Si bien esto no siempre sucede. Véase, por ejemplo, Tett, G. (2015), *The Silo Effect: Why Every Organisation Needs to Disrupt Itself to Survive*, Londres: Little Brown.

de cuentas justos son ciertamente necesarios para la justicia, pero no suficientes. La justicia también necesita el apoyo de culturas y subculturas fiables y eficaces que permitan a quienes las habitan aportar otras normas, incluidas normas éticas, que influyan en las tareas de comprender lo que está en juego, determinar lo que hay que hacer y comunicarlo a los demás. Las normas de honradez y fiabilidad, de confidencialidad y equidad, de confianza y discreción, de civismo y decencia, y muchas otras normas éticas que tienen que ver con la comunicación no son irrelevantes para satisfacer los requisitos de la justicia; esas normas no deben ser descartadas y no pueden ser sustituidas por una elaboración cada vez más detallada de leyes, reglamentos y directrices. Durante el último siglo, el discurso público de las sociedades liberales se ha alejado cada vez más de las cuestiones éticas y de la justificación ética, con la esperanza de que las normas de justicia, plasmadas en las leyes, los reglamentos y los mecanismos de rendición de cuentas (una vez que estén suficientemente elaborados), sean suficientes para el dominio público, mientras que el resto puede relegarse a la preferencia o elección subjetiva. Considero que esta división de tareas es inadecuada. Si la justicia importa, no podemos ser indiferentes a las normas éticas, incluidas las que atañen a la comunicación.

Ética, tecnología y el futuro de la humanidad

Por el profesor Peter Singer

El reconocido filósofo moral australiano Peter Singer está a la vanguardia del pensamiento sobre el impacto social y las repercusiones éticas de las nuevas tecnologías. El profesor Singer es titular de la cátedra de Bioética Ira W. DeCamp del Centro Universitario para los Valores Humanos de la Universidad de Princeton (Estados Unidos de América). Algunos de sus libros son *Animal Liberation (Liberación animal)*, *Practical Ethics (Ética práctica)*, *Rethinking Life and Death (Repensar la vida y la muerte)*, *The Life You Can Save (Salvar una vida)*, *The Most Good You Can Do (El mayor bien que podéis hacer)* y, más recientemente, *Why vegan? (¿Por qué vegano?)*. En 2012, fue nombrado Compañero de la Orden de Australia, la mayor distinción civil honorífica del país. En junio de 2018, el profesor Singer presentó una conferencia pública sobre ética y tecnología en la OMPI. A continuación se presenta una versión resumida de la ponencia.

Si la ética ya es un tema bastante amplio en sí mismo, los otros dos asuntos de los que quiero hablar, la tecnología y el futuro de la humanidad, también tienen un alcance sumamente vasto. Por esta razón, es evidente que no será posible satisfacer la curiosidad del público sobre todos los aspectos de esos temas. Sin embargo, tengo intención de contestar preguntas concretas sobre esos ámbitos durante la sesión de preguntas y respuestas a continuación de mi ponencia. Muchas personas del público cuentan con amplios conocimientos especializados en los ámbitos de la ética y la tecnología o en relación con el futuro de la humanidad. Sería interesante conocer sus opiniones y reflexionar sobre ellas.

Para empezar, con respecto a la ética, el ámbito en el que me siento más cómodo por haber trabajado e impartido enseñanza en la materia durante más de 40 años, la primera pregunta que plantean quienes no son especialistas en el tema es ¿en qué consiste la ética? ¿Es una disciplina en la que algunas afirmaciones y juicios se podrían considerar verdaderos mientras que otros serían falsos, en el sentido más común de esos términos? Esto significaría que quien defiende una opinión puede estar equivocado o no haber comprendido algún detalle. ¿O, más bien, se trata de actitudes personales o cuestiones de gusto sobre las que las personas pueden expresar su opinión y con las que pueden estar de acuerdo o

en desacuerdo? Es posible que a una persona le guste ver comedias románticas, mientras que otra prefiera las películas de cine negro. Probablemente, no discutirán sobre cuál de los dos géneros es el mejor. En un sentido similar, la ética ¿es una cuestión de gustos o acaso está influida por la cultura? ¿Se debe simplemente a mis valores occidentales, o quizás, más concretamente, australianos, mientras que otra persona tiene sus propios valores basados en su cultura u origen?

Todos ellos son grandes interrogantes sobre los que ya se ha escrito mucho, por lo que he decidido presentar una declaración un tanto dogmática de mis ideas y reflexiones. En el mundo de la ética, existen verdades objetivas que no son simples cuestiones de gusto o valores culturales. Al reflexionar sobre los juicios que emitimos, deberíamos poder ponernos de acuerdo sobre algunos principios básicos de ética, aunque bien podríamos discrepar sobre aplicaciones concretas de esos principios en varias circunstancias diferentes.

Por ejemplo, teniendo en cuenta los intereses de distintos seres en todo el mundo, desde un punto de vista ético, los intereses de una persona no cuentan más que los de otra, siempre y cuando se trate de intereses similares. En términos más específicos, si suponemos que una determinada enfermedad causa un sufrimiento similar a los seres humanos en todas partes, tanto en relación con los síntomas físicos de la enfermedad como con los efectos y ramificaciones sociales, la protección de cada una de las personas tiene la misma importancia, independientemente de que estén en África, Asia, América del Sur, América del Norte, Australia o Europa. No debería afirmarse que es más importante proteger a determinadas personas porque sean de mi país o sociedad o porque pertenezcan a mi grupo étnico, racial o religioso, en comparación con otras personas que no forman parte de uno de esos grupos. Deberíamos dar el mismo peso a esa protección, independientemente de las diferencias entre las personas. Esta idea está consagrada en varios acuerdos como la Declaración Universal de Derechos Humanos, pactos internacionales y varios otros instrumentos. Por lo tanto, la ética no debe considerarse una simple cuestión de gusto o juicios culturales, sino más bien una verdad evidente. No es una verdad que pueda comprobarse del mismo modo en que se someten a prueba las verdades en la ciencia, sino que se asemeja a las matemáticas o la lógica. Se trata de verdades que, en nuestra calidad de seres racionales, podemos considerar evidentes por sí mismas. En consecuencia, si no me equivoco a este respecto –si se desea obtener un razonamiento en lugar de esta

breve afirmación dogmática, me remito a mi libro *The Point of View of the Universe (El punto de vista del Universo)*, escrito junto a la filósofa polaca Katarzyna de Lazari-Radek-, la ética es una cuestión sobre la que existen respuestas objetivamente correctas o incorrectas.

Por supuesto, en la idea de consideración equitativa de todos los intereses hay espacio para diferentes puntos de vista éticos sobre lo que debemos hacer y cómo debemos vivir. En el ámbito de la filosofía, esos puntos de vista diferentes se denominan “teorías normativas”, que son aquellas formuladas para orientar nuestras acciones. El axioma básico que acabo de mencionar no hace distinción entre la idea de que lo único que importa es tener en cuenta los intereses de todos los seres y tratar de satisfacer esos intereses en la medida de lo posible, y la teoría según la cual determinadas acciones son siempre incorrectas, sean cuales sean sus consecuencias.

Estas dos posturas representan, en mi opinión, la principal división o diferencia de opinión en materia de ética normativa. La primera idea, según la cual la actitud correcta es otorgar la misma importancia a los intereses de todas las personas y actuar para satisfacer o favorecer al máximo esos intereses, se conoce entre los filósofos como consecuencialismo, puesto que defiende que la acción correcta está determinada por sus consecuencias. Existe una forma de consecuencialismo particularmente conocida. Cuando las consecuencias que determinan si la acción es correcta o incorrecta se reducen a qué efectos tiene una acción sobre el bienestar o los intereses de todos los afectados por ella, se trata del utilitarismo, la teoría ética asociada con Jeremy Bentham, el filósofo inglés que la elaboró a finales del siglo XVIII y principios del XIX. También se asocia con John Stuart Mill, defensor del utilitarismo, la libertad de expresión y la libertad individual a mediados del siglo XIX. Esta teoría todavía cuenta con el respaldo de varios filósofos contemporáneos, entre los que me incluyo. Según esta opinión, la acción correcta es aquella que produce las mejores consecuencias para todos los afectados; por “mejores consecuencias” se entiende promover el bienestar y la felicidad y reducir el sufrimiento o la desgracia.

La idea contrapuesta a esta postura se basa en la existencia de determinadas acciones que nunca deben realizarse y determinados elementos que son inviolables. En efecto, de acuerdo con una visión de los derechos humanos, algunos de ellos son inviolables y determinadas acciones nunca deben realizarse por ser contrarias a la dignidad humana.

Esta opinión particular se atribuye al filósofo alemán del siglo XVIII Immanuel Kant. El hecho de que haya adoptado una postura utilitarista no significa que no considere importantes los derechos humanos; son importantes porque ayudan a promover el bienestar de todas las personas y constituyen la base de una sociedad en la que se puede proteger mejor ese bienestar. Permitir que los gobiernos u otras instituciones vulneren los derechos humanos sería una acción incorrecta porque podrían hacerlo para lograr sus propios fines y no por el bien de todos. Sin embargo, esto no significa que nunca pueda estar justificada una acción que parece ser contraria a determinados derechos humanos o a la dignidad humana.

Por ejemplo, en 2006, se pidió al Tribunal Constitucional alemán que emitiera una decisión sobre una situación similar a lo acontecido en los Estados Unidos de América el 11 de septiembre de 2001, cuando terroristas de Al Qaeda secuestraron cuatro aviones y estrellaron tres de ellos contra edificios. Cabe destacar el momento de aquel trágico día en el que dos de los aviones habían colisionado contra los edificios del World Trade Center en Nueva York, lo que provocó la muerte de miles de personas, y otro de ellos, contra el Pentágono en Washington D.C., mientras que el cuarto avión seguía en el aire. Ese momento, el gobierno de los Estados Unidos de América hizo despegar un avión de combate que se colocó en una posición desde donde habría podido derribar el avión. Al final, esto no llegó a ocurrir porque los pasajeros del avión irrumpieron en la cabina de mando para tratar de detener al piloto. Este hizo que el aparato se desplomara y todas las personas a bordo perdieron la vida. El avión cayó en campo abierto sin que muriera nadie más, a diferencia de los otros tres aviones. En Alemania, el Tribunal Federal Constitucional debía pronunciarse sobre si, en circunstancias similares, sería correcto que las fuerzas aéreas alemanas derribaran un avión. El Tribunal falló que esa conducta habría constituido una violación de la dignidad de personas inocentes, a saber, los pasajeros a bordo del avión, y, por lo tanto, una vulneración del primer artículo de la Ley Fundamental alemana, según el cual la dignidad humana es inviolable. Aunque esto podría considerarse una interpretación legítima de los derechos humanos, en verdad pienso que es una postura absurdamente absolutista. A fin de cuentas, si se sabe que los secuestradores tienen la intención de estrellar el avión contra un edificio (por ejemplo, un estadio de fútbol durante la Copa del Mundo, donde se reúnen 80.000 personas), quién sabe cuántas personas morirán si el avión, lleno de combustible, cae sobre el edificio. No cabe duda de que todos los pasajeros del avión morirán en cuestión de minutos si el avión se estrella. ¿No sería correcto

salvar la vida de las personas que se encuentran en el estadio de fútbol a expensas de acortar, solo unos pocos minutos aterradoros, la vida de las personas que van en el avión? Planteo este ejemplo para demostrar que los derechos no deben considerarse absolutos, sino al servicio del objetivo de lograr una sociedad mejor para todas las personas.

En cuanto a la cuestión de la tecnología y sus beneficios para la humanidad, debemos preguntarnos cómo pueden usarse los distintos tipos de tecnologías para lograr las mejores consecuencias. En los últimos años ha surgido un movimiento conocido como altruismo eficaz que es acorde con la idea que vengo presentando, a saber, que se debe pensar en maximizar los intereses de todas las personas. No es necesario ser utilitarista para creer en el altruismo eficaz. Podría pensarse que existen conductas tan absolutamente incorrectas que, en igualdad de condiciones, sería impensable llevarlas a cabo, fuera cual fuera el beneficio. En igualdad de condiciones, lo correcto es aquello que da como resultado los mayores beneficios. Esta es precisamente la esencia del altruismo eficaz, que alienta a las personas, tanto en el ámbito personal como en sus carreras profesionales, a que reflexionen sobre lo que pueden hacer para mejorar el mundo. Además, las estimula a pensar en cómo hacerlo de la manera más eficaz con los recursos disponibles. La idea es aplicable a las personas que quizás consideren que poseen más de lo que necesitan y que, en consecuencia, podrían donar parte de su riqueza a una organización benéfica eficaz.

Para ello, deben dar con la organización más eficaz, es decir, aquella que genere el mayor beneficio a partir de la donación. Por otra parte, en el caso de las personas que trabajan para un gobierno que cuenta con un presupuesto de cientos o miles de millones, es de suma importancia que piensen en utilizar los fondos de la manera más eficaz posible.

Quizás resulte sorprendente que no todo el mundo piensa siempre en maximizar los efectos de todas sus acciones. Numerosos seguidores del movimiento del altruismo eficaz han podido hacer el bien de varias maneras. Algunos de ellos evalúan las organizaciones no gubernamentales o benéficas para averiguar cuál es la más eficaz. Otros escogen su carrera sobre la base de una investigación dirigida a saber cómo pueden hacer el mayor bien posible. Conozco a una persona que, durante su carrera profesional como empleada del Banco Mundial, descubrió que en su posición podía destinar la sección de presupuestos que controlaba al

ámbito específico de la salud reproductiva de las mujeres. De esta manera, cumplió los objetivos fijados con unos resultados equivalentes a seis veces los logrados anteriormente con el mismo presupuesto. En ocasiones pueden alcanzarse unos rendimientos sorprendentes, lo cual equivale, evidentemente, a que se multiplique el dinero o se añada una suma suplementaria al presupuesto para cumplir o superar los objetivos fijados.

En el contexto de la OMPI, es apropiado dedicar unas palabras al modo en el que se aplica mi teoría ética a los derechos de propiedad intelectual. La justificación utilitarista de un sistema de derechos de propiedad intelectual se basa en el hecho de que el sistema fomenta la innovación y la creación en beneficio de todos. Esto no es una novedad para los aquí presentes. Sin embargo, sin duda existe un punto de vista alternativo sobre los derechos de propiedad según el cual estos son derechos naturales, de la personalidad –o inherentes a la persona–, y que simplemente es un error privar a las personas que poseen esos derechos de las cosas a las que tienen derecho, independientemente de las consecuencias. Es menos sabido que los principales defensores de la teoría del Derecho natural para justificar los derechos de propiedad, que es una importante teoría de la propiedad que predomina en la actualidad, imponen límites a esos derechos cuando se trata de satisfacer necesidades básicas. Esto es cierto tanto en la tradición cristiana, donde la idea de la propiedad como derecho natural fue impulsada principalmente por Tomás de Aquino en el siglo XIII, como en la tradición filosófica de John Locke en el siglo XVII, que tuvo una gran influencia en los padres fundadores de los Estados Unidos de América. Por ejemplo, tanto Aquino como Locke defendían la importancia de preservar la vida, aunque ello infringiera lo que sería el derecho de propiedad de aquellos cuya vida no corre peligro. De acuerdo con su teoría del Derecho natural, si alguien que se está muriendo de hambre (o cuyos hijos se están muriendo de hambre) se apropia de una hogaza de pan de alguien que tiene alimento abundante, esa acción no constituye un hurto, porque la persona con alimento en abundancia no tiene derecho a retener comida que no necesita y privar de ella a quienes la necesitan para sobrevivir. Puede resultar una doctrina muy radical, pero cabe recordar que fue definida claramente por Aquino –el “doctor angélico”, como se le conocía en el mundo eclesiástico–, y que ningún otro teólogo o filósofo ha tenido más influencia que él en la tradición católica romana.

Cabe preguntarse cómo se aplica esa teoría del Derecho natural de la propiedad a los derechos de propiedad intelectual en el ámbito de los

productos farmacéuticos, que quizás sean necesarios para salvar la vida de personas en los países de ingresos bajos que no pueden permitirse adquirirlas a los precios establecidos por los fabricantes en los países ricos. Parece razonable interpretarla como una doctrina que justifica las acciones de los gobiernos, las empresas o las personas de los países donde gran parte de la población no puede permitirse adquirir medicamentos capaces de salvar vidas, cuando fabrican versiones genéricas de esos fármacos mediante la copia, a pesar de que los derechos de propiedad intelectual del fabricante estén protegidos por una patente.

Soy consciente de que este tipo de acciones no están permitidas en virtud del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (Acuerdo sobre los ADPIC) de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y de otros acuerdos firmados por los gobiernos. Sin embargo, también existen excepciones de emergencia a esos acuerdos. Por ejemplo, la Declaración de Doha permite a los gobiernos declarar situaciones de emergencia y utilizar medicamentos genéricos en circunstancias como las que he mencionado. Este planteamiento puede sostenerse tanto desde un punto de vista utilitarista como desde la perspectiva de la defensa del derecho de propiedad mediante la teoría del Derecho natural. Quizás la visión utilitarista otorgue, en cierta medida, una mayor importancia a la protección por patente, puesto que tiene en cuenta una perspectiva a largo plazo, mientras que la teoría del Derecho natural que acabo de describir se centra en la necesidad inmediata de la persona que morirá de hambre si no obtiene el pan. No obstante, esta última teoría no tiene en cuenta las generaciones futuras que se beneficiarán de la elaboración de nuevos medicamentos que todavía no tenemos, que solo se crearán si las empresas farmacéuticas consideran que tienen incentivos financieros suficientes para elaborar esos fármacos. Es importante adoptar esa perspectiva a largo plazo y, al mismo tiempo, hallar formas de poner los fármacos y tratamientos capaces de salvar vidas a disposición de quienes los necesitan.

Es inaceptable permitir que se repita una situación como la de la epidemia de VIH/SIDA en la década de los noventa, cuando esta enfermedad causó estragos en muchas partes del mundo, especialmente en el África Subsahariana. En aquel entonces, existían medicamentos eficaces en los países desarrollados que eran demasiado costosos para los países en desarrollo. Cuando Sudáfrica comenzó a adquirir y elaborar genéricos, fue demandada por empresas con sede en los Estados Unidos de América con el apoyo del gobierno de este país. Por fortuna, esa situación se resolvió

por medio de negociaciones y finalmente se reconoció el derecho de Sudáfrica a utilizar genéricos. Es fundamental velar por que no vuelva a producirse una situación similar.

Se plantea la cuestión, más complicada, de cómo generar incentivos para que las empresas farmacéuticas produzcan medicamentos para los mercados que seguramente no les proporcionen unos beneficios financieros considerables. Este asunto volvió a surgir tras el brote del virus del Ébola de 2014 en Liberia y Sierra Leona, en el África Occidental. A pesar de que la enfermedad del Ébola no era nueva, pues se conocía desde la década de los setenta, no existían tratamientos ni vacunas contra ella porque las empresas farmacéuticas la consideraban una afección propia de agricultores africanos que no podrían pagar el tratamiento si surgía un brote. Únicamente cuando los medios de comunicación comenzaron a alertar de que la enfermedad podría extenderse a los países ricos y que también podría matar a más de un millón de personas en el África Occidental, las empresas farmacéuticas comenzaron a movilizarse para producir con rapidez posibles vacunas y otros tratamientos. No se trata de que esas empresas no supieran cómo elaborar una vacuna, sino de que no consideraron que hubiera un mercado para ella en los países ricos hasta que llegó la amenaza y hasta que el presidente Obama hizo que el Congreso de los Estados Unidos de América destinara más de 6.000 millones de dólares estadounidenses al tratamiento de la enfermedad del Ébola y al establecimiento en el país de centros dedicados a esta afección como medida de precaución contra un posible brote. Afortunadamente, esta situación extrema no llegó a producirse. Sin embargo, la amenaza sigue existiendo y no se sabe cuándo podrá sobrevenir. Otras muchas enfermedades tropicales desatendidas carecen de tratamiento debido, en gran medida, a la falta de incentivos.

Hace algunos años, Thomas Pogge, filósofo en la Universidad de Yale (Estados Unidos de América) y Aidan Hollis, economista en la Universidad de Calgary (Canadá), presentaron la propuesta de un fondo para el impacto sobre la salud, que estaría financiado por los gobiernos y destinaría una cantidad de dinero a las empresas farmacéuticas sobre la base de su contribución a la reducción de la carga mundial de morbilidad. La carga de morbilidad es el impacto de un problema de salud medido a través de varios indicadores, como la mortalidad o los costos financieros. Este sistema requiere hallar una forma de medir la aportación de un medicamento concreto a la reducción de la carga de morbilidad. La

Organización Mundial de la Salud lo describe como una idea prometedora en un momento dado, pero el proyecto no parece haber prosperado. No sé muy bien por qué.

También se han probado otras estrategias. Por ejemplo, la Fundación Gates utiliza una variedad de estrategias para motivar a las empresas farmacéuticas a trabajar en medicamentos para enfermedades tropicales desatendidas mediante un sistema de compra anticipada. Por otra parte, el Índice de Acceso a los Medicamentos clasifica las empresas farmacéuticas en función de cómo garantizan el acceso a los medicamentos. El Índice parte del supuesto de que el interés de las empresas en forjarse una buena reputación mundial las inducirá a avanzar puestos en la clasificación. Creo que esta estrategia ha logrado ciertos progresos pero es probable que no sean suficientes. Me interesaría intercambiar impresiones acerca de otras ideas sobre cómo seguir avanzando en esta dirección.

Me gustaría añadir un comentario sobre el costo de los tratamientos, que está relacionado con lo que he mencionado con respecto al uso eficaz de los recursos. Actualmente se elaboran medicamentos muy costosos para tratar enfermedades específicas y raras que solo afectan a unas pocas personas. Por ejemplo, por lo general se considera que determinadas formas de cáncer pueden tratarse mediante medicamentos concretos. Algunos medicamentos en el mercado cuestan medio millón de dólares por un año de tratamiento, y se están desarrollando otros fármacos cuyo costo incluso supera esta cifra. Esto significaría pagar medio millón de dólares para mantener a una persona con vida en un país rico, lo cual solo es posible si este cuenta con un servicio nacional de salud o un sistema de seguro privado de salud que esté dispuesto a costear el tratamiento.

Como se ha mencionado, existen organizaciones que evalúan la eficacia de las organizaciones benéficas. Por ejemplo, GiveWell, uno de los principales evaluadores de organizaciones benéficas, analizó la distribución de mosquiteros tratados con insecticida en las regiones donde prolifera el paludismo. Tras evaluar el trabajo de una organización denominada Against Malaria Foundation, concluyó que la organización ha generado un valor de 3.400 dólares estadounidenses por cada vida que ha salvado mediante la distribución de mosquiteros. Teniendo en cuenta que la mayoría de las muertes causadas por paludismo son de niños –puesto que, al fin y al cabo, son los más vulnerables–, aunque esos niños solo vivieran hasta la edad de 50 años (por hacer una estimación más bien pesimista de la esperanza de

vida), la cifra asciende a cerca de 68 dólares estadounidenses anuales de vidas que se salvan, frente al medio millón de dólares anuales de los países ricos. Es una diferencia desmesurada. No deberíamos haber llegado a una situación en la que todavía hay vidas en peligro que podrían salvarse a tan bajo costo. Sé que es muy difícil decir que no deberíamos salvar vidas por medio millón de dólares anuales cada una, especialmente si se trata de un ser querido. Sin embargo, creo que en algún momento deben ponerse límites al valor de la vida. Algunos gobiernos con servicios nacionales de salud ya han impuesto limitaciones. Por ejemplo, en el Reino Unido, el Instituto Nacional de Excelencia Clínica (National Institute for Clinical Excellence) ha establecido un límite máximo de alrededor de 30.000 libras esterlinas anuales a lo que considera que debe gastar el Servicio Nacional de Salud (National Health Service) para salvar una vida. En cualquier caso, la diferencia es demasiado grande. Es importante reflexionar sobre lo que puede hacerse en ambos extremos para reducir esa diferencia. Si es posible salvar vidas sin grandes costos, deberían salvarse más en el mundo en desarrollo, mientras que en el mundo rico quizás deberían establecerse límites a la cantidad de dinero destinado a salvar vidas.

Hablaré ahora de cuestiones de tecnología más específicas y, posteriormente, de los aspectos relacionados con el futuro de la humanidad. En lo que respecta a la tecnología, me interesa especialmente el ámbito de la bioética, es decir, cuestiones éticas relativas a la medicina y las ciencias biológicas. Me gustaría mencionar brevemente dos de ellas que ponen de manifiesto la complejidad de la interacción entre la tecnología y la ética. La primera cuestión es la relativa a la invención del respirador, un equipo médico que sirve para mantener la respiración de los pacientes que no pueden respirar sin ayuda. Esta tecnología, creada en la década de los cincuenta, sigue salvando vidas. Muchas de las personas que se han salvado con esta tecnología tenían una incapacidad temporal para respirar. Tras recibir la asistencia de un respirador durante un tiempo, se recuperaron por completo y pudieron proseguir su vida normalmente. Evidentemente, eso es maravilloso. Sin embargo, posteriormente se advirtió que algunas de las personas conectadas a respiradores no recuperaban la capacidad de respirar por sí mismas ni recobraban la consciencia de ninguna manera. Esta situación planteaba la cuestión ética de si se debería dejar a estas personas conectadas al respirador el resto de su vida natural, que podría suponer otros 50 años, durante la cual ocuparían una cama en un hospital y requerirían recursos de enfermería de gran valor o, por el contrario, se debería desconectarlos del respirador y permitirles morir.

Esta cuestión se agravó aún más en la década de los sesenta, cuando el Dr. Christiaan Barnard demostró, en Sudáfrica, que era posible trasplantar el corazón de un paciente a otro. El trasplante de corazón brindaba la posibilidad de salvar la vida de un paciente con una enfermedad cardíaca y restablecer el funcionamiento normal de su cuerpo. Aunque llevó un tiempo demostrar que el paciente podía sobrevivir no solo unos días sino meses o años, la posibilidad existía.

Esos avances hicieron necesario examinar de nuevo las cuestiones éticas relativas a qué debe hacerse con los pacientes conectados a respiradores que no muestran ningún tipo de respuesta cerebral y a cuándo puede afirmarse con seguridad que el paciente no recuperará nunca la consciencia. Lo que ocurrió es ampliamente conocido. Se transformó la definición de la muerte. Tradicionalmente, la única manera de declarar el fallecimiento de una persona era que el corazón se hubiera detenido y la respiración hubiera cesado (es decir, que no hubiera pulso). Cuando se hizo posible el trasplante de corazón, a este concepto se le añadió la idea de que una persona ha fallecido cuando se interrumpen irreversiblemente todas las funciones cerebrales. Con arreglo a esta definición revisada, se puede declarar la muerte de al menos algunos de los pacientes conectados a respiradores, a los que es posible retirarles el respirador. Lo que es más importante, se pueden extraer los órganos antes de retirar el aparato, cuando el corazón todavía late, lo que permite donar ese órgano a otro paciente para salvarle la vida. Esto sigue haciéndose y, por lo general, se considera una medida importante para salvar vidas. Ahora bien, si uno se detiene a pensar en ello, resulta extraordinario que se haya producido tal cambio.

Volviendo a la decisión del Tribunal Constitucional alemán, bien cabría preguntarse por qué, en un país donde se cree en la dignidad de todos los seres humanos, nadie se opuso a que lo que siempre se ha visto como un ser humano viviente pasara a considerarse un banco de órganos, una fuente de órganos para terceros. En otras palabras, se trata de utilizar a un ser humano para salvar la vida de otros, lo cual es directamente contrario a la idea de que no se debe utilizar a nadie como un medio para beneficiar a otras personas.

Por supuesto, se consiguió evitar esa cuestión al modificar la definición de muerte. Sin embargo, el cambio en la definición no era un descubrimiento científico, sino una elección política. Estaba basado en determinadas

pruebas que indicaban que el paciente no recobraría nunca la consciencia, aunque el paciente fuera aún un organismo humano en el que circulaba la sangre, cuyo cuerpo conservaba su calidez y la piel, su suavidad. Ahora bien, con el tiempo se hizo evidente que aunque se declarara la muerte cerebral de una persona, en algunos casos podría estar justificado mantenerla conectada a un respirador. Es el caso de una mujer embarazada que fue ingresada en un hospital tras sufrir un accidente, una vez que se había determinado que el organismo podía mantenerse con vida durante tres o cuatro meses tras haberse declarado la muerte cerebral. Esos tres o cuatro meses fueron suficientes para que el feto fuera viable y naciera por medio de una cesárea, para luego convertirse en un niño sano.

Desde un punto de vista ético, se adoptó la decisión correcta. El organismo vivo de un ser humano que no volverá a estar consciente no debería tener valor, aunque se considere un ser humano vivo, puesto que no puede beneficiarse de la vida de ningún otro modo. Ha perdido toda capacidad tanto para la felicidad como para el sufrimiento. Por este motivo, desde la perspectiva de la ética, sostengo que eso es aceptable. Sin embargo, resulta extraño que no hubiera una mayor oposición a esa decisión en países como Alemania, donde predomina una perspectiva kantiana.

La definición de “muerte” todavía es objeto de debate en los Estados Unidos de América debido a un suceso acaecido recientemente. Se trata de una joven, Jahi McMath, declarada en muerte cerebral hace cuatro años en California. Sus padres se opusieron a la decisión y la trasladaron a Nueva Jersey, donde la ley permite esgrimir una objeción religiosa contra la declaración de muerte cerebral de una persona. En consecuencia, en Nueva Jersey se considera que Jahi McMath está viva, y su familia ha demandado al hospital de California por negligencia, puesto que cuando fue ingresada no estaba herida de gravedad y finalmente se declaró su muerte cerebral. De conformidad con la ley de California, si se aprecia una negligencia médica o mala praxis que provoca la muerte, el límite máximo de la indemnización por daños que puede obtener la familia es un cuarto de millón de dólares. Si la mala praxis o negligencia médica no provoca la muerte, no existe límite. Por lo tanto, cabe imaginar por qué la familia ha iniciado el proceso y alega que su hija no ha fallecido.

A finales de la década de los setenta y en los primeros años de la de los ochenta, participé en las primeras conversaciones que se mantuvieron en mi universidad, la Universidad Monash (Australia), en relación con otro ámbito de la tecnología y la ética. Un equipo de esta universidad había

hecho posible el segundo nacimiento por fecundación *in vitro* (FIV) del mundo. La primera persona fruto de esta técnica fue Louise Joy Brown, que nació en el Reino Unido en 1978. En cierto sentido, de manera similar a los respiradores, se trataba de una tecnología con un objetivo relativamente simple, a saber, ayudar a las parejas estériles a tener hijos; y resultó un medio eficaz para lograrlo. Antes de que la FIV fuera posible, el único recurso de esas parejas, con frecuencia infructuoso, era que la mujer se sometiera a una cirugía para desbloquear las trompas de Falopio. El método de la FIV permitía evitar las trompas de Falopio y resultó ser más eficaz.

Sin embargo, ese no fue el único logro del equipo, que también produjo embriones fuera del organismo, algo que nunca antes se había logrado. Esos embriones producidos fuera del cuerpo humano podrían llegar a ser una persona. Era la primera vez que se conseguía, lo que plantea una serie variada de cuestiones. Por lo pronto, se abre la puerta a la idea de que se puede transferir un embrión a una mujer que no es el origen del material genético de dicho embrión, de modo que una mujer puede dar a luz a un niño con el que no está vinculada genéticamente. Esto tampoco tiene precedentes. Además, puede tratarse simplemente de una mujer que desea tener hijos pero no puede producir óvulos, o de una madre subrogante que ofrece su útero en alquiler a cambio de dinero. Ese avance ha llevado al surgimiento de un negocio transfronterizo a escala internacional en el que personas con recursos de países ricos pagan a madres subrogantes de otros países para que gesten sus embriones. La gestación subrogada es legal en los Estados Unidos de América, por lo que sus habitantes no necesitan viajar al extranjero para obtenerla. Sin embargo, está prohibida en la mayor parte de los países desarrollados y, por lo general, en Europa. Ahora bien, es un fenómeno claramente real a escala internacional, lo cual hace que la situación sea peor que si se produjera en un contexto nacional.

Con respecto al futuro de la humanidad, en el momento en que existen embriones viables fuera del cuerpo, pueden servir para otros propósitos desde la perspectiva del cribado genético y, posiblemente, la modificación genética. El cribado genético ya se ha realizado, por ejemplo, ante el riesgo de gestar un bebé con una enfermedad genética. La práctica de pruebas prenatales ya está ampliamente extendida, y por lo general va seguida de la interrupción voluntaria del embarazo si las pruebas indican que el niño tendrá una enfermedad genética. El cribado genético y la selección genética ya se ponen en práctica por estos motivos.

Cuando se utiliza la fecundación in vitro con esos fines, la mujer suele tomar un medicamento para producir numerosos óvulos, y todos ellos serán fecundados. Esto crea una serie de embriones que pueden someterse a un cribado, y es posible que alguno de ellos no padezca la enfermedad genética para la que existe un riesgo. Este embrión puede implantarse en la mujer, que evita la posibilidad de tener que abortar y podrá tener un hijo sano que no adolezca de esa enfermedad. De nuevo, esta cuestión en sí misma no es especialmente controvertida, si bien es evidente que, con los conocimientos existentes de los avances genéticos, no solo será posible detectar las enfermedades genéticas sino también realizar mejoras genéticas para optimizar la combinación genética de una pareja. No es difícil imaginar que algunas parejas utilizarán esta tecnología de cribado para crear un hijo que tenga las características determinadas que se desean. ¿Cuáles podrían ser esas características? En mi calidad de profesor en la Universidad de Princeton, institución elitista de los Estados Unidos de América, he visto en el periódico estudiantil anuncios en los que se ofrecen a las estudiantes sumas sustanciosas por donar óvulos. Con frecuencia, esos anuncios especifican no solo que se desean óvulos de una estudiante de Princeton sino que esta debe haber obtenido por lo menos una nota determinada en el examen de aptitud académica (SAT, por sus siglas en inglés), prueba de admisión a la universidad. En ocasiones reclaman otras características como la estatura. He llegado a ver una oferta de 50.000 dólares estadounidenses por los óvulos de una donante idónea. Aunque los futuros padres estén dispuestos a pagar 50.000 dólares estadounidenses por el tipo “adecuado” de óvulos, a fin de cuentas se trata de una especie de lotería, puesto que, sea cual sea la nota del SAT obtenida por la donante, es posible que el hijo no tenga la base genética para ser admitido en una escuela de élite.

Imaginemos que se descubren técnicas para detectar los genes o grupos genéticos que son indicadores de la capacidad académica o la inteligencia (sea el rasgo que sea). Algunas parejas podrían utilizar esas técnicas con ese objetivo. ¿Es deseable un futuro en el que ocurre algo así? ¿Cuáles son las opciones? Una opción sería prohibir ese tipo de cribados y pruebas. Alemania ha prohibido determinados tipos de pruebas prenatales y no resulta difícil imaginar que, habida cuenta de su pasado y su sensibilidad en relación con la eugenesia en cualquiera de sus formas, también prohibiría ese tipo de pruebas. Sin embargo, no todos los países harán lo mismo. Los gobiernos de algunos países pueden considerar importante para su posición económica particular intentar mejorar la inteligencia de su

población. Hace unos años, Singapur adoptó una política mediante la que se alentaba a las personas con estudios universitarios a que tuvieran más hijos y se disuadía de procrear a las personas sin estudios superiores. La idea se expresó de un modo bastante explícito, con el argumento de que Singapur, un país pequeño sin recursos naturales, debía ser innovador y creativo y maximizar la inteligencia de su población. Puede preverse con claridad que algunos países seguirán este camino, lo cual dificultará enormemente a los demás países decidir no hacerlo, por miedo a perder ventaja competitiva.

Por lo menos, en los Estados Unidos de América, que cuenta con una tradición arraigada de minimizar la intervención del gobierno, es posible imaginar que surgirán clínicas privadas que ofrecerán este servicio a quienes puedan permitírselo. Algunas parejas podrían mejorar genéticamente sus hijos o seleccionar niños genéticamente mejorados, mientras que las personas sin recursos no podrían permitírselo. Esto significaría que las diferencias de clase basadas en la capacidad económica, ya muy acentuadas, empezarían a tener un componente genético claramente marcado, lo cual añadiría a esa división una especie de aristocracia y proletariado genéticos, a diferencia de la movilidad, bastante limitada pero aun así importante, que existe entre esas clases. No me gustaría ser testigo del surgimiento de una sociedad así, mas esta forma de pruebas y selección genéticas no está prohibida. Si no deseamos una sociedad estratificada en clases, ¿qué puede hacerse para evitarlo? ¿Deberían ofrecerse a todas las personas las mismas oportunidades de mejorar genéticamente a sus hijos? ¿Debería integrarse en el servicio nacional de salud en los países donde esto existe o en sistemas como Medicaid, el servicio de cuidados de salud de las personas pobres en los Estados Unidos de América? Se debe reflexionar sobre estas cuestiones.

El cribado genético y la selección de embriones es solo un aspecto. También es bastante posible que, en el próximo decenio o el siguiente, se desarrolle la capacidad de modificar embriones. De hecho, se ha dado un paso hacia ello con la creación de la tecnología CRISPR, una forma de segmentación genética o una técnica de inserción genética que está avanzando en diversas direcciones y ya se utiliza en experimentos con animales. Si se demuestra que es fiable y eficaz, puede acabar dando lugar a un tipo de naturaleza humana modificada, lo que cambiaría el futuro de la humanidad. No creo que eso sea intrínsecamente incorrecto de acuerdo con los principios éticos que he presentado anteriormente. No

pienso que nuestra naturaleza humana sea sacrosanta. Nuestra naturaleza ha evolucionado por diversos motivos para ayudarnos a sobrevivir y la modificación genética se ha producido muy lentamente. No debemos suponer que una especie de providencia orienta de alguna manera la evolución hacia los mejores resultados éticos. Podríamos imaginar que se lograrían unos mejores resultados si los seres humanos ganaran no solo en inteligencia sino también en altruismo, bondad y compasión. Quizás sea esto lo que necesita el mundo para proteger el futuro de la humanidad. Se trata de otro tema importante en el que se debe pensar.

Otro ámbito relevante es el del desarrollo de la inteligencia artificial (IA) o la revolución robótica, que comprende dos aspectos bastante diferentes entre sí. Uno de ellos, que ya se pone en práctica, es la utilización de la IA para sustituir el trabajo humano en determinadas áreas. En algunas fábricas ya se usan robots para la fabricación, lo que reduce en gran medida el número de personas en la línea de producción. En consecuencia, se disminuye el trabajo rutinario, pesado y monótono de los seres humanos. Ahora bien, esto no se limitará a la industria manufacturera, sino que se extenderá a distintos ámbitos. Actualmente, la IA puede realizar diagnósticos médicos, por ejemplo, a partir de la información con la que se alimenta el sistema, por lo que algunos profesionales sanitarios se verán en la situación de deber evolucionar hacia otros ámbitos en los que todavía no puede aplicarse la IA. La IA también sustituirá a las personas en otros muchos campos, como el de la traducción. De hecho, la IA cada vez traduce mejor. Por ejemplo, la traducción de textos escritos ofrecida por Google ha mejorado de manera espectacular a lo largo de los años desde que se creó la tecnología, y quizás también pueda aplicarse pronto a los textos orales.

¿Qué puede hacerse ante una sociedad en la que la necesidad de trabajo humano, tanto físico como mental, es mucho menor? Se trata de una cuestión que merece una reflexión considerable. Se obtendrán ganancias de productividad que podrán transferirse a las personas que ya no tienen que realizar este tipo de trabajos mediante, quizás, algún tipo de régimen de renta básica universal. No obstante, estas personas seguirán necesitando sentir que tienen algo valioso que hacer, para que no se limiten a sentarse en el sofá y pasar el día viendo series de televisión. Esa situación no sería positiva para su bienestar general, en el pleno sentido del término. En consecuencia, se plantearía el difícilísimo desafío de generar actividades que estimulen a las personas, que les hagan sentirse realizadas y valiosas y que satisfagan la sensación de tener un propósito; actividades que no

puedan ser realizadas por máquinas.

Por último, querría dedicar unas palabras al otro aspecto de la IA. Hasta ahora, he hablado de máquinas que sustituyen a las personas en tareas que ya pueden realizar. Algunos piensan que esto es solo el punto de partida y que algunos de los jóvenes actuales serán testigos, a lo largo de su vida, de la creación de máquinas superinteligentes mucho más listas que cualquiera de nosotros. ¿Qué repercusiones tendrá eso en el futuro de la humanidad? Nick Bostrom, filósofo de la Universidad de Oxford y autor de un libro sobre la superinteligencia, es una de las personas que advierte sobre este tema. Sostiene que sería un error básico crear una máquina más inteligente que los humanos. Algunos piensan que las máquinas superinteligentes acabarán decidiendo que no nos necesitan, que ponemos en peligro el planeta y que están mejor sin nosotros.

Esta hipótesis plantea la cuestión de lo que deberíamos hacer para reducir los riesgos que amenazan con acabar con la especie humana. Sería una gran tragedia, no solo por la desaparición de los ocho o nueve mil millones de personas que habitan el planeta en ese momento, sino también por la pérdida de todas las generaciones futuras de seres humanos, junto con las vidas enriquecedoras y plenas que habrían podido vivir. Sería una tragedia de proporciones absolutamente inimaginables. Ante esa posibilidad, ¿debería ser una prioridad dedicar todos los esfuerzos a evitar y reducir, en la medida de lo posible, el riesgo que suponen para la existencia humana la superinteligencia u otras amenazas como la guerra nuclear, las pandemias, las colisiones de asteroides o cualquier otro riesgo de extinción? En general, creo que la respuesta es afirmativa. Se debería prestar más atención a los riesgos de extinción, y adoptar medidas para mitigarlos debe ser más prioritario de lo que es actualmente. En cuanto a la cuestión específica de si la superinteligencia representa un riesgo plausible para nuestra extinción, es difícil saberlo. Además, quizás haya quien sostenga que si esas máquinas no solo fueran superinteligentes sino seres realmente conscientes, sus vidas serían mejores que las del ser humano y podríamos considerar que son una creación nuestra que continuará la historia humana en una forma transhumana y superior. No especularé en torno a esta compleja insinuación. Es solo una de la amplia variedad de cuestiones a las que nos enfrentaremos en los próximos decenios, a medida que avanzamos hacia ese nuevo futuro tecnológico.

Sesión de preguntas y respuestas

Pregunta: A menudo se piensa en cómo gestionar la tecnología, pero quizás se deba centrar más la atención en cómo dirigirla y cuáles han de ser sus objetivos y fines. Teniendo en cuenta todo el camino recorrido hasta ahora, puede comprenderse la razón por la que volveríamos a cometer los mismos errores del presente. Durante gran parte de nuestra historia, el ser humano ha sufrido una miseria inconcebible y ha buscado satisfacer necesidades a menudo vitales. Resulta muy evidente que, en un contexto así, la acción correcta en relación con la tecnología es hacer lo posible para reducir la desgracia y avanzar hacia una vida mejor. Algunas personas quizás lo hayan logrado en mayor medida que nuestros ancestros. Y ahora, ¿qué? ¿Hemos de seguir haciendo lo que podemos porque podemos? ¿O debemos distribuir los beneficios y tratar de ayudar al máximo número de personas posible a que alcancen el nivel de bienestar de algunas personas en el mundo rico? ¿Qué ocurre con los riesgos a corto plazo que plantean las tecnologías natales? ¿Qué peso se les da a estos propósitos en comparación con otros tipos de fines que debemos perseguir? El motivo de que desee hacer hincapié en este tema es que estamos

en una de las instituciones más importantes del mundo y, a pesar de las discrepancias sobre las razones y las justificaciones de la existencia de las instituciones, muy pocas personas argumentan de manera creíble que las instituciones existen sin un propósito. Existen por una razón, que es hacer el bien. Si en la actualidad tuviéramos que plantearnos unos fines distintos, ¿cómo deberían modificarse o adaptarse nuestras instituciones para cumplir los nuevos objetivos que debemos perseguir, en lugar de los requeridos hasta ahora?

Singer: Es, sin ninguna duda, una muy buena pregunta. Sin embargo, no estoy seguro de ser la persona idónea para responderla, porque no he trabajado en una institución de este tipo, especialmente en una institución internacional multilateral. Dada mi ignorancia al respecto, soy reacio a ofrecer consejo sobre cómo podría hacerse. Podría decirse que las instituciones deben evaluarse a sí mismas y analizar el rumbo que llevan y en qué medida están logrando sus objetivos. Las universidades, así como sus institutos, lo hacen cada cierto tiempo. Puede ser una labor muy útil, aunque es difícil. Lo único que está en mi mano es invitarlos a reflexionar sobre esos objetivos, sobre cuáles son los fines que mejor pueden satisfacerse con la estructura existente y cómo

puede lograrse.

Coincido plenamente con usted en que la tecnología ha logrado grandes avances y nos ha ayudado a reducir el sufrimiento de manera considerable.

Quizás el director general desee añadir algún comentario sobre cómo garantizar que las instituciones atiendan los mejores propósitos posibles.

Gurry: Se trata de una cuestión muy profunda y ciertamente no tengo nada que añadir a lo que ustedes han dicho. En mi opinión, el desafío reside en contar con procesos de formulación de políticas de gran integridad, es decir, que traten los asuntos planteados en el mandato de la Organización, en lugar de ocuparse de consideraciones superfluas que, en la complejidad del contexto multilateral, a menudo se vuelven más importantes que la esencia del mandato que debemos cumplir.

Pregunta: ¿En qué momento considera que la IA merecería que se le reconocieran derechos humanos?

Singer: Creo que la inteligencia artificial merecería que se le atribuyeran derechos en el momento en el que existiera el convencimiento de que se trata

de una fuente de conciencia. No creo deban atribuirse derechos a una máquina, sea cual sea su similitud con un ser humano, si se limita a imitar el comportamiento humano a partir de algoritmos que hemos concebido y que sabemos que no tienen nada que ver con la conciencia. Por lo tanto, no creo que en la actualidad exista ninguna IA con conciencia, pero no descarto la posibilidad de que pueda suceder en algún momento futuro. Cabe plantearse la interesante cuestión de cómo definir la conciencia. Hace muchos años, el matemático y criptógrafo Alan Turing creó la prueba de Turing, según la cual si en una conversación con una IA el interlocutor humano no puede discernir si se trata de una persona real o una máquina, debe considerarse que esa IA tiene conciencia. Actualmente estamos bastante cerca de conseguirlo. Ahora bien, estoy convencido de que la IA de la que disponemos no tiene conciencia, y no cabe duda de que cualquiera que comprenda cómo se programa la IA actual diría que no existe ninguna razón en absoluto para atribuirle esa conciencia, por el momento. Por ello, creo que se debe abandonar la prueba de Turing y averiguar cómo se produjeron los resultados. ¿Se llegó a ellos, por ejemplo, al tratar de reproducir de alguna manera el cerebro humano? Esto sería increíblemente difícil, debido

al elevado número de neuronas y conexiones interneuronales en el cerebro. Sin embargo, si la IA se creara sin programar una información específica y ello produjera un ser con el que se pudiera conversar, podríamos decir que es la conciencia la que genera una inteligencia tan flexible.

Pregunta: Me gustaría formular una pregunta acerca del proceso judicial ante el Tribunal Constitucional alemán que usted ha mencionado. Por el modo en el que ha presentado la situación, esta se reduce a si la dignidad de un número reducido de personas predomina o no sobre las vidas y, por lo tanto, la dignidad de un elevado número de personas. Sin embargo, en realidad ese es el argumento que algunos gobiernos y sus seguidores han utilizado para justificar la tortura de algunas personas para salvar una ciudad, un avión u otra zona con un número mayor de personas. ¿Qué puede decir al respecto?

Singer: En el supuesto que he descrito, no se trataba simplemente del número de personas, sino también del hecho de que esas personas iban a morir de todas maneras muy poco tiempo después. Ahora bien, existen muchos dilemas interesantes que consisten en decidir, de entre varios grupos de personas de distintas dimensiones,

quién vivirá. Algunos de ustedes conocerán el dilema del tranvía, según el cual un tren o tranvía fuera de control se aproxima a un túnel en el que matará a cinco trabajadores, pero que puede desviarse a otra vía con la consecuencia de que mataría a un trabajador en otro túnel. Por supuesto, un utilitarista estará dispuesto a sacrificar a una persona para salvar a cinco. Sin embargo, en la mayor parte de las circunstancias se debe ser prudente al sacrificar a algunos para salvar a muchos, puesto que ello puede ser simplemente una excusa para hacer algo que tiene otras motivaciones ocultas. Por otra parte, tampoco querría descartar la posibilidad de que las pruebas sean tan evidentes que hagan posible escoger entre salvar a unas pocas personas o a muchas, sin más consecuencias. Por ello, me parece un poco disparatado no tener en cuenta los números. Existen varios ejemplos en los que las cifras son importantes, pero es necesario estar seguro de que esa es la verdadera situación.

Pregunta: En relación con la desaparición de la especie humana, no creo que sea probable que vaya a suceder a corto plazo. En cuanto a la inteligencia artificial, bajo mi punto de vista no existe un aspecto espiritual ni una conciencia. Me gustaría hacer referencia a David Goodall, un científico, australiano como usted,

que decidió venir a Suiza para morir. Hace unos momentos usted habló de la tecnología en relación con los medicamentos. Me interesaría mucho conocer su opinión sobre este señor australiano. Desde el punto de vista ético, ¿qué cree que quería transmitir a la humanidad con respecto al suicidio asistido?

Singer: La historia de David Goodall atrajo una gran atención del público, especialmente en Australia. En mi opinión, lo más destacado es que, con 104 años, afirmaba que había vivido una vida plena y gratificante hasta los 102 años. Creo que la mayoría de nosotros admitiría, razonablemente, que es una buena edad. Sin embargo, desde entonces había empezado a decaer y no quería seguir empeorando. Por ello, pienso que la persona más indicada para emitir este juicio es la dueña de esa vida. No creo estar en condiciones de matizar, de cualquier modo, la opinión de David Goodall. Es evidente que meditó cuidadosamente su decisión y que no la tomó de forma precipitada. Dado que los dos últimos años de su vida no habían sido dignos, y era probable que su situación siguiera empeorando, me atrevo a admitir que adoptar esa decisión al final de su vida es razonable y justificable éticamente. Siento que tuviera que viajar hasta Suiza para lograrlo. En el estado de Victoria (Australia), el gobierno acaba de aprobar (en 2018)

una ley que permite a los médicos ayudar a morir a un paciente, siempre que tenga una enfermedad terminal y que, según el pronóstico médico, no le queden más de seis meses de vida. En cualquier caso, es probable que David Goodall no hubiera podido beneficiarse de esa legislación. Si bien esa ley representa un paso positivo, me gustaría que las personas acabaran pudiendo obtener asistencia para morir si, tras la debida deliberación y reflexión, llegan a la decisión de que el futuro no les depara unas buenas expectativas de seguir viviendo.

Pregunta: Me gustaría hacer referencia a la inteligencia artificial y al hecho de que se considere una máquina siempre y cuando la haya programado un humano y sea comprensible. Cuando la genética médica avanza y los humanos puedan programarse para ser más altos, compasivos o agradables, como usted ha mencionado, ¿dónde se traza la línea que defina quién es la máquina y quién es la persona?

Singer: Me pide que trace la línea que separaría a la máquina del humano. Diría que, en algún momento, la máquina podrá ser una persona (véase la respuesta a una pregunta anterior). Si estuviera convencido de que existe una forma de inteligencia artificial con conciencia, que fuera capaz de pensar por sí misma como un ser

independiente y de reflexionar sobre su futuro y su pasado, entre otras cosas, afirmaría que esto cumple la definición de “persona”. Una persona no tiene por qué ser un espécimen de la especie homo sapiens. Es más, en la doctrina cristiana de la Trinidad (de acuerdo con la cual la Trinidad es el conjunto de tres personas en una) se emplea el término “persona”, pero únicamente una de las tres pertenece a la especie humana. Si las otras dos son personas no humanas, ¿por qué una máquina no sería también una persona? Ahora bien, podría adoptarse el punto de vista opuesto, como el de un ser humano que, por ejemplo, hubiera sido modificado cuando era un embrión. Además, esa persona podría contar con varias otras mejoras. Las personas toman café para mejorar su capacidad de concentración en diversos aspectos, y existen distintas drogas que supuestamente son más potentes para este fin. No cabe duda de que en el futuro se dispondrá de más drogas que quizás eviten algunas de las adicciones y efectos secundarios de las drogas actuales. Es posible, incluso, que acabemos teniendo una interacción o conexión informática entre el cerebro y los competidores; en cierta medida, esto ya es una realidad. Soy usuario de Gmail y tengo una cantidad increíble de información almacenada en los

correos electrónicos. Conservo la mayor parte de los mensajes que he recibido en los últimos diez años. Cada vez es más frecuente que reciba un correo electrónico de alguien que se dirige a mí de manera que se da por sentado que la conozco, aunque yo crea que no sé quién es. Sin embargo, en realidad sí conozco a esa persona porque mi memoria ampliada por medio de Gmail me permite buscarla y descubrir que hace seis años me escribió, y puedo ver el contenido de su mensaje. Así que ahora Gmail forma parte de mi memoria ampliada, lo cual tiene un gran valor. ¿Significa esto que me he convertido en una especie de ciborg? No exactamente. Ahora bien, aunque se tratara, en efecto, de un chip implantado de algún modo en mi cerebro, yo no dejaría de ser una persona. No creo que eso tenga importancia si las generaciones futuras comienzan progresivamente a fusionarse así con máquinas. Será otro ejemplo de una tecnología que plantea la cuestión de si es beneficiosa o perjudicial para el ser humano. Si, teniendo en cuenta todos los efectos secundarios, resulta que la tecnología es beneficiosa, la aceptaré. A esos seres futuros no les importará mucho pertenecer o no a la especie homo sapiens, o a una combinación de ella con una máquina.

Pregunta: En relación con la inteligencia artificial y la ética, imaginemos el caso concreto de los automóviles sin conductor, que, ante la amenaza de un accidente, deben tomar una decisión. Esta situación señala la necesidad de dotar al automóvil de algunos principios éticos en los que basar su decisión. ¿Cuáles son esos principios? ¿Quién decide qué principios debe incorporar el fabricante? Un ejemplo sería la cuestión de si debe establecerse una lista de principios, que quizás difieran de un país a otro, como atribuir prioridad a proteger a los niños si corren peligro o están heridos. ¿O simplemente debería darse prioridad a salvar el mayor número de personas?

Singer: Es una cuestión muy interesante a la que ya nos enfrentamos, porque esos automóviles ya existen, al menos en fase de prueba. La verdad es que se trata de una versión real del dilema del tranvía que he mencionado anteriormente. Plantea, al menos, uno de los aspectos. Imaginemos que el automóvil sin conductor se aproxima a un grupo de escolares que cruzan la calle. Dada la velocidad a la que se desplaza el vehículo, no es posible detenerlo antes de que atropelle a los escolares, pero sí desviar su dirección y hacerlo virar bruscamente hacia un lado. En este punto se plantean varias

opciones. La primera sería que un peatón que estuviera en la acera muriese; otra podría ser que no hubiera ninguna persona pero sí un obstáculo sólido, como una pared de hormigón, que probablemente mataría al conductor. Se genera, por lo tanto, un conflicto entre los intereses del fabricante del automóvil, que desea vender su producto, y el interés de minimizar las víctimas mortales, puesto que es posible que el fabricante venda más automóviles si afirma que los ha programado para proteger siempre al conductor y a los pasajeros, pase lo que pase. No obstante, ello podría tener como consecuencia la muerte de más personas que no van en el automóvil, como peatones. Además, todas las personas son peatones en un momento dado y muchos tienen hijos que cruzarán la carretera en algún momento. Por lo tanto, es verdaderamente necesario regular esta situación, puesto que concierne a un bien público, a saber, reducir los accidentes de tráfico. Ese bien público debe primar sobre el bien privado de proteger al conductor y los pasajeros. Es una situación similar a la del dilema del prisionero, en la que si cada persona piensa en sus propios intereses, el resultado acaba siendo peor para todos. En conclusión, me gustaría que hubiera una regulación sobre ello, si bien está por ver si los gobiernos tendrán el coraje de adoptarla.

Pregunta: Hasta alrededor del año 800, la tecnología significaba construir iglesias en todos los pueblos. Hasta 1950 aproximadamente, consistía en apuntar con un arma de fuego a reyes y patrones. Actualmente, equivale a tener un sitio web contra el sexismo. ¿Cree usted que, en el año 3000, la ética en el ámbito de la tecnología acortará o prolongará la vida de las personas?

Singer: Resulta difícil proyectarse a un tiempo tan lejano como el año 3000. En mi opinión, la tendencia es en realidad utilizar la tecnología para mejorar la vida de todas las personas. Es cierto que hasta ahora ese objetivo ha derivado en mejorar la vida a las personas con recursos económicos. Sin embargo, también se han logrado avances en los países más pobres. La mortalidad infantil ha disminuido, la esperanza de vida ha aumentado, se han obtenido distintos tipos de comodidades de los que antes no se disponía, más niños tienen acceso a una educación, etcétera. Por ello, por lo menos espero –dudo si decir “preveo convencido”– que la tecnología se utilizará para mejorar la vida de todos, de manera más igualitaria y centrada especialmente en los más desamparados en el presente. Creo que esa es la manera en la que se puede generar el máximo beneficio posible.

Pregunta (traducción): Soy representante de los pueblos indígenas de América Latina. Mi pregunta está relacionada con los derechos humanos y los derechos de propiedad intelectual desde la perspectiva de los pueblos indígenas. En América Latina, existen problemas para comprender la tecnología. La mayor parte de los pueblos indígenas tienen una lengua materna propia y no comprenden el español. En consecuencia, la tecnología no llega hasta ellos. Hay millones de indígenas que no tienen derechos, están oprimidos y no pueden utilizar la tecnología. ¿Qué piensa de su situación en este contexto?

Singer: Aprecio enormemente la pregunta y la perspectiva de los pueblos indígenas en el contexto de un mundo cada vez más influido por la tecnología. Debemos esforzarnos para que la tecnología sea accesible para todas las personas del mundo, independientemente de su idioma. Reconozco que tengo el particular privilegio de hablar inglés, lo que significa que muchas otras personas deben hablar mi idioma para comunicarse conmigo, lo cual es más cómodo para mí. Sin embargo, creo que debe hacerse todo lo posible para corregir esta situación. En cierto modo, resulta injusto que el inglés, así como el francés en cierta medida y el español, sean idiomas

tan dominantes en el mundo. Sin embargo, es innegable que en el mundo se hablan miles de idiomas, menos utilizados, cuyos hablantes se ven obligados a aprender alguno de los idiomas principales si desean participar en los diálogos mundiales actuales.

Antes he comentado que la inteligencia artificial sustituirá a los traductores de varias maneras y que la variedad de idiomas en los que pueden obtenerse traducciones en línea ha aumentado progresivamente, lo cual es positivo. Espero que esta posibilidad también acabe siendo una realidad para muchas más lenguas indígenas. Resulta más complicado, puesto que la inteligencia artificial funciona a base de muestras de texto hablado o escrito en los distintos idiomas. Por lo tanto, si no existe un gran volumen de texto escrito en un idioma, es más difícil que la inteligencia artificial mejore su traducción en esa lengua, por lo que es necesario brindar ayuda a este respecto. Esa es una manera en la que la tecnología puede ayudar directamente a superar el problema del idioma, la desigualdad o la injusticia. Ahora bien, la tecnología también puede beneficiar a los pueblos indígenas de otras maneras, y ya lo hace mediante técnicas aplicables en la agricultura o para proteger el medio ambiente y conservar los medios de vida de los pueblos indígenas. Esto es

importante, y coincido con usted en que con demasiada frecuencia se ignoran estos aspectos, que muy a menudo se dejan de lado por el peso de las cifras. Deben respetarse los pueblos indígenas, estén donde estén, y también debe respetarse su deseo, si lo tienen, de seguir viviendo según su forma de vida tradicional. Debemos ofrecerles tecnología para que ellos escojan o bien utilizarla o bien rechazarla por ser una amenaza a su forma de vida tradicional. De ser así, debemos tratar de respetarlos y protegerlos para que puedan vivir como desean.

Pregunta: Con respecto al futuro de la humanidad, tengo la sensación de que puede llegarse a una de dos situaciones opuestas. Una dirección sería un mundo en el que no es necesario trabajar en absoluto, como en la Antigua Grecia, donde todos tenían tiempo para filosofar y pensar en la ética y en la orientación que se pretendía adoptar. Este posible futuro podría ser muy atractivo. Por otra parte, todos los humanos son inherentemente perezosos, y esa pereza ha generado innovaciones importantes que permiten trabajar menos. Sin embargo, muchas de las nuevas tecnologías, como los teléfonos inteligentes y las tabletas, se han vuelto tan tentadoras y atractivas que juegan con nuestra pereza intrínseca y nos incitan a encerrarnos en un mundo que no es real. ¿Hacia qué dirección

nos dirigimos? Me temo que esta pereza que acabo de mencionar es tan intensa que va a ser muy difícil superarla y siento que, con la tecnología actual, no seremos lo suficientemente fuertes en varios sentidos para alcanzar el ideal filosófico.

Singer: En primer lugar, me agrada la idea de un futuro como Atenas, pero con inteligencia artificial en lugar de esclavitud. No estoy seguro de si dedicaremos todo nuestro tiempo a filosofar y, por supuesto, tampoco tengo claro que la mayoría de los ciudadanos atenienses filosofaran mucho, aunque es cierto que produjeron textos maravillosos. No obstante, no soy tan pesimista como usted en relación con la pereza. No creo que utilizar un iPad sea necesariamente de perezosos, depende de cómo lo utilice cada uno. Las personas dedican mucho tiempo a comunicarse con los demás y podría decirse que pasan demasiado tiempo delante de los dispositivos conectados a Internet. He visto estadísticas que indican que los adolescentes pueden enviar cientos, e incluso miles, de mensajes diarios, lo cual es difícil de creer. Espero que esta novedad deje de ser atractiva y que las personas comiencen a sentirse insatisfechas al dedicar tanto tiempo a enviar mensajes, a jugar o a lo que sea que hagan y busquen actividades más reconfortantes. No cabe duda de que todos tenemos

un lado perezoso, pero también contamos con un sentido del propósito. Creo que este sentido puede aprovecharse para que las personas descubran actividades satisfactorias y gratificantes con las que ocupar su tiempo. Algunas de esas actividades implicarán el uso de iPad y otros dispositivos, pero no todas. Si bien es difícil predecir el futuro, no veo razones por las que debamos ser tan pesimistas.

Pregunta: Mi pregunta está relacionada con el costo de los tratamientos en el sector de la salud y el dilema que usted ha planteado sobre la elección de los tratamientos. A escala mundial, deben tenerse en cuenta otros factores desde la perspectiva de las diferencias de poder. Algunas personas tienen acceso a servicios jurídicos mejores o a una mayor riqueza que otras. Varias partes interesadas, como la sociedad civil, las Naciones Unidas, otras organizaciones multilaterales, empresas y multimillonarios, realizan donaciones. ¿Cómo podemos adoptar decisiones y avanzar en este entorno tan complicado?

Singer: El principio en el que se basa la solución consiste en la idea de que, como he mencionado al principio, todos los intereses tienen el mismo valor. Debemos estar preparados para que, viva donde viva el paciente, se gaste la misma cantidad de dinero por la misma

prestación. Es cierto que será difícil y más costoso hacer llegar determinadas prestaciones a los habitantes de las zonas remotas, y algunas personas padecerán enfermedades que requieren tratamientos más costosos. Deben tenerse en cuenta todos esos aspectos. Ahora bien, el principio que me gustaría que se acabara aplicando a escala mundial es una asistencia sanitaria fiable inspirada en los mejores sistemas de salud universal de los países europeos. Su alcance tendría que ser más reducido o básico, puesto que quizás no sea posible conseguir la financiación necesaria para extender un sistema así a escala mundial. Sin embargo, sería lo ideal. Se debería persuadir a la población de los países más ricos para que respaldara ese ideal. Algunas personas con una gran riqueza, como la fundación Gates, podrían apoyarlo de manera privada. Los

gobiernos también deberían adoptar más medidas para establecer un sistema de esas características y tratar de llevarlo a la práctica. Sería un proyecto de gran complejidad que, en un primer momento, requeriría la cooperación entre algunos gobiernos nacionales y organismos internacionales para tratar de ofrecer un nivel mínimo de cuidados de salud en todo el territorio nacional de cada país. A continuación, cabría esperar que otros países percibieran estas medidas y se prepararan para adoptarlas. Todo ello puede resultar ingenuamente optimista, teniendo en cuenta el grado de corrupción de algunos gobiernos, pero es el ideal hacia el que se debe avanzar, y deben hallarse maneras de lograrlo.

Cultura, carácter y ética: Los dilemas éticos en las organizaciones internacionales

Dr. Julian Baggini

En el Código de Ética Profesional de la OMPI se señala que la Organización está obligada a “establecer, cultivar, preservar y fomentar una cultura de ética”. Esta conferencia trata de centrarse en las preguntas ¿qué significa tener una cultura de ética?, y ¿por qué es importante? Puede que mucha gente simplemente asuma que la ética es una cuestión de normas, códigos y reglamentos, y que para que una organización sea ética basta con que todo el mundo conozca esas normas, códigos y reglamentos. Entonces, ¿qué añadimos a todo ello cuando hablamos de *cultura*? O más bien, ¿qué *nos falta* si descuidamos la cultura?

Esta conferencia se centra, por lo tanto, en tres cuestiones. En primer lugar, ¿qué significa tener una cultura de ética? En segundo lugar, las Naciones Unidas son obviamente uno de los entornos más internacionales del mundo, pero hoy en día hay muchas organizaciones que actúan en contextos internacionales, e incluso en las organizaciones nacionales las culturas se están diversificando cada vez más. Sin embargo, parece que hay una multiplicidad de marcos éticos, visiones del mundo y posturas. Por consiguiente, ¿cómo pueden las organizaciones integradas por personas de muchas culturas y orígenes diferentes, con una moral y unos códigos éticos aparentemente distintos, formar una sola cultura? ¿Cómo es eso siquiera posible? Por último, ¿cuál podría ser la cultura apropiada para una organización internacional como la OMPI?

Carácter corporativo

Para empezar sería apropiado preguntarse por qué necesitamos una cultura de ética de entrada. La primera razón es que, como me gusta decir, no existe ningún algoritmo para la ética. De hecho, creo que no hay ningún algoritmo para casi nada en la vida. Hay algoritmos para todo tipo de cosas, pero para las cosas que más importan no hay ningún algoritmo, o si lo hay, es demasiado complicado para el entendimiento humano. Cuando de lo que se trata es de hacer lo correcto, se podría preparar el manual más detallado sobre cómo tomar las decisiones correctas, pero este nunca

podría abarcar todas las posibilidades. Cada caso particular presenta una gran variedad y una gran especificidad. Por consiguiente, puede haber principios generales, pero esos principios nunca son algoritmos que puedan arrojar con exactitud el resultado moralmente correcto para cada ocasión. No bastan los códigos y las normas.

El segundo punto es que la ética no es solo moralidad. Este es un punto importante porque, aunque la ética y la moralidad se utilizan a menudo de manera intercambiable, no son exactamente lo mismo. Al mismo tiempo, no existe una forma estándar y clara de definir las que las distinga. Mi forma de ver la diferencia, que es la manera en que creo que la ven también la mayoría de los profesionales de la ética, es que la moralidad es más restringida que la ética. La ética se refiere a todos los aspectos del florecimiento humano, es decir, lo que permite florecer a una persona, una familia, una sociedad o una organización. La moralidad se refiere a los deberes y obligaciones que tenemos con los demás. Así, por ejemplo, en su *Ética*, Aristóteles habla de la amistad. La amistad no es por lo general una cuestión moral. Hay cuestiones morales en torno a la traición y la confianza, pero Aristóteles habla de cuántos amigos se deben tener y de qué tipo. Esto es ética, porque los amigos que tenemos son importantes para que en nuestra vida haya florecimiento o no lo haya. Pero no es una cuestión de moralidad.

Creo que, como personas jurídicas, las organizaciones verdaderamente éticas no se limitan a cumplir sus obligaciones con los demás y con sus miembros, sino que son organizaciones a las que también les interesa profundamente el florecimiento de sus trabajadores y el de las personas a las que atienden y con las que trabajan. Y si existe ese interés por el florecimiento, no basta con limitarse a tener códigos en los que se analice en qué medida las personas pueden cumplir sus deberes y obligaciones con los demás. Se necesita ir más allá.

El tercer punto es que *la eficacia de las normas depende de sus usuarios*. Esto constituye un verdadero problema en los enfoques basados en normas y códigos, particularmente en la ética corporativa. Los mejores principios del mundo pueden existir sobre el papel, pero a menos que las personas que deben cumplir esas normas tengan cierta integridad y compromiso con ellas, dichas normas, en el mejor de los casos, se verán socavadas, y en el peor, resultarán inútiles. Como dijo el maestro zen Bankei Yotaku, los que no roban no necesitan preceptos contra el robo y,

del mismo modo, los que roban no se sienten disuadidos por los preceptos contra el robo.

No estoy en contra de que existan normas; las normas son buenas, y a menudo necesarias. Pero, a menos que exista una cultura en la que las personas estén motivadas a cumplir las normas por las razones correctas, el poder de esas normas será sumamente limitado y no habrá nada que disuada de incumplirlas cuando ello sea posible. También es importante que la gente cumpla las normas por las razones y motivaciones correctas. Si no existe una cultura ética, la única razón que tendrá la gente para cumplir las normas será el estricto interés propio, es decir, para no tener problemas ni meterse en líos, lo cual no basta para cultivar una verdadera cultura ética.

Por ello es importante la cultura. Pero, ¿cómo pensamos en la cultura? La mejor manera de pensar en la cultura es por analogía con el carácter. Así que dejemos de lado la cultura por un momento y pensemos en el carácter. El enfoque de la ética que he estado describiendo hasta ahora se asocia en gran medida a Aristóteles y a Confucio. Es sumamente interesante que en muchos aspectos tenían enfoques muy similares, aunque no existan pruebas de que haya existido una interacción entre ambos. Que una misma idea surja de forma independiente en dos culturas distintas es una señal de que quizás sea una buena idea. Ambos consideraban que había que ir más allá de las normas y centrarse más en la cultura, ya que no pensaban en las organizaciones, sino en el carácter. Como personas, cada uno de nosotros tiene que desarrollar un carácter ético.

Hay al menos tres aspectos importantes que destacar sobre el carácter. El primero es la importancia del hábito. ¿Qué es lo que hace que alguien sea una persona buena y de buen carácter? Tanto Aristóteles como Confucio pensaban que se trataba esencialmente de que esas personas tuvieran buenos hábitos de acción. No se trata de llevar una especie de reglamento moral en sus mentes, sino de comportarse debidamente todos los días, lo que hace que actuar correctamente se convierta en un hábito casi instintivo. Digo casi instintivo porque es necesario seguir pensando, vigilando nuestras reacciones para comprobar que son las correctas. Por ejemplo, para ser una persona generosa hay que practicar la generosidad y, si se practica la generosidad, se convierte en una especie de hábito y resulta más fácil de hacer. De la misma manera, los malos hábitos tienen el efecto contrario. Si practicamos la mezquindad nos convertimos en personas mezquinas. Así que, desde un punto de vista individual, alguien

interesado en convertirse en una persona de buen carácter necesita adquirir buenos hábitos, y esos hábitos se han de fomentar.

El segundo aspecto que se debe desarrollar es lo que Aristóteles llamó sabiduría práctica, que es como se traduce normalmente el concepto de *phronesis*. La sabiduría práctica es un tipo de inteligencia relativa a la conducta buena y correcta. Lo más importante es que implica un elemento de juicio. Esto se remonta a lo que mencioné antes sobre la ausencia de un algoritmo. Para ser una persona verdaderamente buena no basta con memorizar algunas leyes y principios simples como “no matarás”. A menos que seamos tan tontos como para tomárnoslo completamente al pie de la letra, el principio no dice nada acerca de si se debe matar un virus, si se debe matar a un animal para comerlo, si se debe matar para defender a personas inocentes, etcétera. Así que no podemos prescindir de esta sabiduría práctica, de esta capacidad de hacer juicios acertados. De nuevo, esto es algo que se tiene que practicar. Este es uno de los problemas de los enfoques éticos que ponen demasiado énfasis en normas rígidas. Si pensamos que la ética es simplemente buscar lo que dice el reglamento y cumplirlo, no estamos desarrollando nuestra propia sabiduría práctica, nuestra capacidad de hacer juicios acertados. Eso, en última instancia, nos convierte en actores morales menos buenos.

Un tercer rasgo del enfoque centrado en el carácter es la importancia de las acciones ejemplares. Es interesante que, no solo en Aristóteles y en Confucio, sino también en bastantes tradiciones éticas, existe la idea de que un aspecto importante de la ética es el buen liderazgo moral, es decir, buenas personas que exhiban bondad, lo que lleva a los demás a emularlas. Incluso la cultura judeocristiana de la que provengo, que en los últimos siglos ha hecho hincapié en los valores ilustrados de la razón, las normas y los principios universales, habla de modelos de conducta y de personas que inspiran bondad y liderazgo. Este es un aspecto importante y práctico de la ética que forma parte integrante de ella, a saber: aprender a hacer el bien en parte tomando a otros como modelos de bondad.

Así pues, hay tres elementos muy importantes para que las personas adoptemos un carácter ético: adquirir los hábitos correctos, desarrollar las capacidades de la sabiduría práctica y tener personas ejemplares como modelos para intentar convertirnos nosotros mismos en personas ejemplares. Esto se aplica asimismo a los entornos corporativos, ya que una organización también deberá trabajar estos tres aspectos para tener un

buen carácter corporativo y una buena cultura ética.

En primer lugar, tomemos el liderazgo ejemplar. Si una organización predica la ética y transmite su código ético a todos sus empleados, pero el liderazgo evidentemente no se ejerce con la máxima integridad ética, es casi imposible conseguir adhesión y credibilidad hacia los principios que está tratando de promover. El liderazgo ejemplar es absolutamente fundamental en este sentido, y llama la atención que a los responsables en ocasiones les pueda resultar difícil ver su incapacidad para ejercer un buen liderazgo. A veces nos cuesta mucho juzgarnos a nosotros mismos. Nadie se considera a sí mismo corruptible o malvado. Puede ser muy fácil asumir que, como somos fundamentalmente personas decentes que tratamos de hacer lo correcto, estamos ejerciendo un liderazgo ejemplar. Pero en realidad cuesta muchísimo más que eso.

Lo segundo es fomentar la sabiduría práctica, es decir, permitir que las personas de la organización desarrollen su capacidad de hacer juicios acertados. En mi opinión, los problemas que se les plantean a las organizaciones se deben a menudo a que no hacen esto. Tomemos un ejemplo que ocurrió en un entorno muy diferente del de organismos como la OMPI u otras organizaciones de las Naciones Unidas. Tal vez recuerden que hace unos años una gran cadena internacional de cafeterías tuvo un problema debido a que el encargado de una de sus franquicias llamó a la policía para que expulsara a dos clientes negros. Esto fue un gran error, una grave equivocación. ¿A qué se debió? Puede que se haya debido simplemente a un prejuicio, pero sospecho firmemente que otro de los motivos fue que la organización tiene unas normas estrictas que todos los franquiciados deben cumplir, entre las que se incluyen que los baños solo los pueden usar los clientes. Estas personas que querían usar los baños no eran clientes, por lo que el encargado pidió que las expulsaran. Eso fue lo que originó la tensión en el incidente, que rápidamente se agravó. Si esa cadena de cafeterías hubiera querido actuar de forma verdaderamente ética, debería haber instado a sus encargados a ejercer cierto grado de discernimiento en lugar de limitarse a seguir el reglamento. Se les debería haber animado a pensar y actuar de manera que se promovieran los valores de la hospitalidad y la satisfacción del cliente. Si se enfatizan valores como estos, en lugar de la simple adhesión a un reglamento, la situación cambia completamente.

Por lo tanto, es importante fomentar la sabiduría práctica. Además,

se deben promover las conductas correctas y positivas. Por ejemplo, si es importante que la gente esté abierta a discutir sus problemas y preocupaciones, hay que poner a su disposición foros para que lo hagan de forma fácil y segura. Si no se pueden promover esos buenos hábitos, esas conductas simplemente desaparecen. De esta forma, cuando sea importante que alguien plantee una preocupación o hable al respecto, no podrá hacerlo porque el entorno no ha creado un espacio propicio para ello.

La unidad ética en la diversidad

Una vez expuesto por qué es importante tener una buena cultura ética y por qué no se trata simplemente de contar con normas y reglamentos, conviene considerar cómo se puede lograr esto en una organización que es diversa en cuanto a sus miembros y las personas con las que trabaja. ¿Cómo se puede lograr la unidad en la diversidad?



El diagrama siguiente ayuda a explicarlo. Comienza con las diversas visiones básicas del mundo. Las personas de distintas culturas y dentro de una misma cultura basan fundamentalmente su ética y sus valores en elementos que difieren enormemente entre sí. Dentro de un país en particular puede haber dos, tres, o incluso más religiones dominantes, y también visiones no religiosas del mundo. Así pues, hay diversas visiones básicas del mundo de las que se derivan principios, objetivos y valores distintos. No obstante, a pesar de toda esa diversidad, estas visiones del mundo proporcionan plataformas que sustentan un número suficiente de principios, objetivos y valores comunes. A veces esos principios pueden ser simplemente de procedimiento, en el sentido de que indican la forma en que se deben solucionar las controversias y alcanzar acuerdos. Pero también pueden ser sustantivos, sobre cuestiones como los derechos humanos, la ética del asesinato, etcétera. Y a menudo sucede que esas diversas visiones del mundo a la larga crean las plataformas de principios, objetivos y valores comunes.

¿Cómo es eso posible? Las razones son varias. En primer lugar, una de las características notables y útiles de la raza humana es que, a pesar de que exista tal diversidad de visiones básicas del mundo, hay una gran cantidad de acuerdos respecto de los resultados prácticos.

Uno de los mejores ejemplos de ello es la Declaración Universal de Derechos Humanos. A menudo se dice que los derechos humanos son una especie de invento occidental que se impone al resto del mundo. Es cierto que el lenguaje de los derechos se utilizó sin duda con más frecuencia en la época de la ilustración europea. Pero durante la redacción de la Declaración de los Derechos Humanos se puso de manifiesto que muchos países no occidentales también apoyaban firmemente este documento. No existió una correlación clara en absoluto entre la tradición basada en el cristianismo occidental y los valores de la Ilustración de algunos países y su apoyo a los derechos humanos. Este es un ejemplo muy alentador de cómo, muchas veces, si las personas se sientan a hablar sobre sus valores y principios en lugar de sobre las bases de esos valores y principios, a menudo descubren que están de acuerdo.

Una segunda razón que hace posible el acuerdo es que un acuerdo suficiente no exige una uniformidad absoluta. El acuerdo sobre los principios generales sigue permitiendo la diversidad en la forma de aplicarlos. El hecho de que prácticamente todas las naciones del mundo

hay suscrito la Declaración Universal de Derechos Humanos no significa que todas ellas exhiban y promuevan exactamente el mismo conjunto de valores. Muchas veces se puede alcanzar un acuerdo sobre algunos valores o principios fundamentales importantes y al mismo tiempo mantener la diversidad en otros.

A veces la gente piensa que para alcanzar un acuerdo sobre los valores debe haber algún tipo de compensación, un compromiso basado en el pragmatismo en lugar de en los principios. En mi opinión se trata de una elección equivocada. La moralidad consiste en esencia en solucionar los problemas sociales. Al examinar cuáles son nuestros deberes y obligaciones con los demás estamos tratando en gran medida de resolver problemas de coordinación social sobre la forma en que convivimos sin destruirnos o dañarnos mutuamente, al tiempo que permitimos a los demás prosperar. Así pues, el encuentro con personas de otras culturas y el intento de alcanzar un acuerdo sobre los valores y principios que pueden compartir es una empresa fundamentalmente moral y no meramente pragmática. En realidad, se trata de intentar responder a la pregunta moral fundamental de cómo podemos convivir.

A pesar de la diversidad, todos usamos lo que yo llamaría la misma “mesa de mezclas moral”. En un estudio de grabación, los diferentes instrumentos se graban en distintos canales y la persona que está en la mesa de mezclas tiene que ajustar los niveles de cada uno de ellos para conseguir el mejor sonido general. Se puede bajar el bajo al producir una pista que sea quizás más lenta o romántica, o se puede querer tener la guitarra principal más en primer plano unas veces, y en segundo plano otras.

Ahora, interpretemos la metáfora. Cuando pensamos en la diversidad de perspectivas y teorías morales que existen en el mundo tendemos a imaginar un conjunto de teorías que compiten entre sí. Yo prefiero verlo de otra forma. Más bien, hay ciertas variables o aspectos que valoramos (la armonía, la libertad, la autonomía, la igualdad, la imparcialidad, la sociedad, la familia, Dios, la tradición) que sustentan nuestra moral y nuestra ética. Yo sugeriría que las diferencias más importantes entre las culturas se pueden entender simplemente por el grado de prioridad que se da a estos valores. Hay ciertos elementos que en unas culturas tienen más importancia que en otras, y que en algunas otras están completamente ausentes. Creo que esta es la mejor manera de entender las diferencias morales. El aspecto religioso es el más interesante en este caso, porque hay visiones del mundo en las que la creencia en Dios se reduce a cero y otras en las que se eleva a

diez. Esta es una variable importante. Pero la creencia en Dios, en sí misma, no tiene ningún valor moral específico. Por lo tanto, el hecho de que haya tal diversidad de creencias religiosas no tiene por qué ser tan preocupante como podría parecer.

Este tipo de modelo permite entender todas las diferencias culturales, no solo las morales. Un muy buen filósofo comparativo llamado Tom Kasulis dice que cuando la gente piensa en las diferencias entre las culturas a menudo comete el error de creer que las culturas están en oposición. Él, en cambio, argumenta que lo que está en segundo plano en una cultura está en primer plano en otra, y viceversa. Una vez entendido esto, descubrimos que hay una especie de lenguaje común que nos permite conversar y que normalmente los valores de una cultura se pueden traducir a los de otra. Entonces la pregunta pasa a ser dónde se debería poner el énfasis. Dentro de cualquier cultura, cada sociedad tiene sus propios ajustes en esta mesa de mezclas moral. A nivel intercultural, el desafío consiste en tratar de ponernos de acuerdo en lo que podríamos llamar “ajustes de consenso”. Este acuerdo no tiene por qué implicar necesariamente un conflicto profundo. Se trata de aceptar que cuando nos relacionamos con personas cuyo conjunto de valores es algo distinto tenemos que acordar bajar un poco el nivel de algunos de nuestros valores y subir el de otros. Esta es una de las fórmulas más importantes para poder alcanzar algún tipo de acuerdo, al menos práctico, sobre la moralidad entre culturas.

Por supuesto, los ajustes interculturales tienen que permitir ese consenso de forma recíproca. Se pueden hacer ciertos retoques, pero los valores de otra cultura tienen que ser al menos compatibles con los propios. Afortunadamente, esto suele ser así. El conflicto es inevitable solo cuando se trata de regímenes extremos, como el denominado Estado Islámico, los talibanes y algunas dictaduras brutales, y se hace necesario para preservar nuestros valores.

En resumen, si pensamos en cómo hacer posible la unidad en la diversidad, hay tres factores clave. El primero es que no es necesario alcanzar un acuerdo sobre los pilares estructurales. El hecho de que nuestros sistemas y creencias morales estén enraizados en visiones fundamentales del mundo muy diferentes no debería ser un obstáculo para alcanzar un grado suficiente de acuerdo sobre los valores que realmente deberíamos promover. El segundo es que la moralidad es en sí misma una forma de solución de los problemas sociales. Por lo tanto, cuando intentamos

solucionar problemas de interacción intercultural, en realidad estamos ejerciendo la moralidad, y no intentando ejercer el pragmatismo. Y lo tercero es que la mesa de mezclas moral es una fórmula que nos ayuda a entender cómo podemos hacer estos retoques.

La OMPI y el carácter corporativo

Hemos hablado de por qué la cultura o el carácter son parte importante de la ética. También de cómo se puede alcanzar cierto grado de acuerdo incluso en organizaciones muy diversas en sí. Finalmente, quiero referirme a la cultura específica de la OMPI.

El Código de Ética Profesional de la OMPI contiene una lista de valores, que son la independencia, la lealtad, la imparcialidad, la integridad, la rendición de cuentas y el respeto por los derechos humanos. Lo que destaca es que se agrupan en torno a los conceptos de la imparcialidad y la independencia. Esos son los principios clave de los que se derivan los demás, relacionados con el conflicto de intereses, el abuso de autoridad, etcétera.

Con estos valores y principios, ¿qué tipo de cultura se debería desarrollar? Para responder a esto podemos recurrir a la ética de las virtudes de Aristóteles y Confucio que mencioné anteriormente. A fin de desarrollar un buen carácter, o en el caso de una corporación, una buena cultura, se deben fomentar ciertas virtudes. Aunque la palabra “virtud” está un poco anticuada hoy en día, realmente designa ciertas actitudes y rasgos de comportamiento que se convierten en habituales, si no en completamente automáticos.

Sorprendentemente, Aristóteles y Confucio tenían el mismo modelo a este respecto. Ellos veían las virtudes no como lo opuesto a los vicios, sino como un lugar intermedio entre dos vicios, es decir, un vicio de deficiencia y un vicio de exceso. Por ejemplo, la valentía se considera generalmente lo contrario de la cobardía. Sin embargo, según Aristóteles y Confucio, en realidad ocupa un punto intermedio entre la cobardía y lo que podríamos llamar temeridad. Alguien que se precipita con demasiada facilidad y rapidez no es valiente, sino imprudente y temerario. Asimismo, alguien que rehúsa ponerse en peligro, por más que sea necesario, es considerado cobarde. Así pues, se debe entender la virtud como esa posición intermedia entre los vicios de la deficiencia y el exceso.

Hay otro aspecto muy importante en este sentido, a saber: ese punto intermedio no se encuentra necesariamente en el medio. No se trata de tomar la cobardía y la temeridad y determinar qué se encuentra a mitad de camino. El lugar exacto en el que se encuentra varía según las circunstancias particulares. Lo que puede resultar muy valiente en una circunstancia puede ser temerario en otra. En un entorno corporativo la variación depende de la naturaleza de la organización.

En este punto me gustaría tratar de señalar las virtudes que considero más adecuadas para una organización como la OMPI, y compararlas con las deficiencias y los excesos.

La *amplitud de miras* es importante, simplemente porque cualquier organización que trabaje con una diversidad de culturas tiene que ser abierta. La deficiencia es bastante obvia: la cerrazón. El exceso es no tener ningún límite, es decir, ser demasiado abierto. Una vez oí decir que una mente abierta era algo muy bueno, pero que si la mente era demasiado abierta se convertía en un contenedor de basura en el que todo el mundo tiraba de todo, y simplemente se aceptaba. Así que el término medio está en algún lugar entre ser cerrado y no tener límites.

La *imparcialidad* es obviamente otra virtud clave. La parcialidad es una deficiencia, pero en exceso se convierte en una especie de insensibilidad hacia el contexto. Si el deseo de ser imparciales nos puede llevar a no tener en cuenta las distintas circunstancias y, por ejemplo, tratar a varias personas de la misma manera en nuestro afán por ser imparciales, podríamos llegar a pasar por alto las importantes diferencias que existen entre las diversas situaciones.

La *lealtad* es asimismo un valor que la OMPI promueve explícitamente. La deslealtad es una deficiencia, pero un exceso es lo que podríamos llamar una especie de partidismo. La lealtad a una organización no debe ser tan fuerte como para conducirnos a respaldarla con independencia de las consecuencias. La lealtad puede ser tanto excesiva como insuficiente.

La *flexibilidad* tiene la deficiencia evidente de la rigidez. Pero el exceso es cuando una persona se vuelve tan flexible que se le puede manipular fácilmente, y eso, por supuesto, es un peligro muy cierto.

En cuanto a la *claridad*, la deficiencia es la opacidad, mientras que el exceso es el dogmatismo, que nos lleva a equivocarnos por tener una visión muy fija de las cosas como signo de claridad. Equivale a decir que las cosas son así, esto está totalmente claro, y por lo tanto nuestro punto de vista se vuelve demasiado rígido.

Es importante que una organización como esta sea independiente. La deficiencia sería convertirse en representante del país anfitrión o en su organización principal. El exceso es volverse distante, apartada y dictatorial, pensando en sí misma como el árbitro máximo que ocupa una posición muy especial.

Para desarrollar estas virtudes hay que tener en cuenta el contexto particular de una organización como esta. Por ejemplo, debido a que se ocupa de asuntos muy delicados para muchas culturas y personas diferentes, una organización como esta podría tender a inclinarse más hacia lo que en otros contextos se podría considerar como rigidez. Es casi inevitable que ponga más énfasis en la imparcialidad absoluta, la claridad, etcétera, aunque el precio que se pague por ello sea cierta rigidez que en otros contextos no sería ideal. Así es como yo lo percibo, y si alguien no está de acuerdo y considera que me equivoco, sería interesante escuchar otras perspectivas.

Esto presenta una especie de desafío de carácter, a saber: la ética requiere el tipo de sabiduría práctica a la que se ha hecho referencia anteriormente, pero los grandes organismos multinacionales deben reducir al mínimo el margen de discernimiento. Se ven obligados a ser tal vez más rígidos de lo que serían en un mundo ideal, porque es la única manera de protegerse contra posibles acusaciones de parcialidad e injusticia. En ese caso, ¿cuál puede ser la función de la sabiduría práctica?

Hemos dicho que una buena cultura de ética exige desarrollar la sabiduría práctica y el buen juicio. En primer lugar, esto significa que debemos centrarnos en encontrar el término medio. Siempre es necesario juzgar con qué precisión se ha de interpretar una norma y sopesar si la imparcialidad nos está llevando a ser insensibles ante determinados aspectos de una situación. Nunca se pueden eliminar todos los elementos de juicio práctico. La aplicación de la norma también requiere cierto grado de juicio; no existe una transparencia total en cuanto a la forma de pasar de una norma en una hoja de papel a la forma de aplicarla.

Y quizás lo más importante sea que hay cierta sabiduría en la forma en que hacemos las cosas, en la forma en que hablamos con los demás y en la forma en que nos relacionamos con ellos. Muchas veces se subestima la ética de la interacción adecuada. La ética y la moralidad se consideran a menudo como normas y principios, pero existe también un elemento personal. Una buena persona tiene cierta habilidad para tratar con la gente, y eso también requiere algo de sabiduría práctica. Así que, incluso si dos personas intentan aplicar la misma norma y el mismo principio de la misma manera, puede haber, no obstante, una diferencia de sabiduría práctica en cuanto a la forma de relacionarse con los demás.

Evidentemente, el juicio también está presente en los casos difíciles. Dado que no todos los casos son transparentes, siempre hay que aplicar el juicio. En el desarrollo de políticas también se necesita cierto elemento de sabiduría práctica.

Así pues, este es el desafío de carácter. No creo que ninguna organización que desee tener una cultura ética pueda permitirse el lujo de descuidar la necesidad de desarrollar una buena sabiduría práctica y el buen juicio en sus funcionarios. Sin embargo, la necesidad de reducir al mínimo el discernimiento genera tensión. Pero sigo pensando que existen oportunidades para desarrollar la sabiduría práctica.

Me gustaría sugerir un tipo de método que permitiría a cualquier persona interesada en promover una buena cultura corporativa de ética ponerse a cultivar la sabiduría práctica. La primera parte de esta metodología consiste en definir las virtudes clave de la organización. Si estamos de acuerdo en que la cultura ética es importante para la organización, esto implica que hay ciertas virtudes que la organización debe encarnar. ¿Cuáles son? Dichas virtudes se han de definir, pero también es necesario encontrar su encaje en el término medio. No tiene sentido comprometerse únicamente a ser imparcial, por ejemplo; también es necesario determinar el grado exacto de imparcialidad. La imparcialidad varía según la situación concreta, de modo que ¿en qué medida del espectro se debe ejercer?

Una vez hecho esto, habría que proceder a lo que yo llamo una auditoría cualitativa para averiguar si la organización promueve y practica realmente estas virtudes. Para ello es necesario hablar con confianza con todas las partes interesadas y obtener su opinión sincera sobre si los valores y las

virtudes que se consideran importantes se están aplicando realmente o no. Luego hay que poner estas virtudes, así como los valores y principios de la organización, en conocimiento de todos. Así pues, en lugar de decir simplemente “estos son los valores, estos son los principios”, hay que decirle a la gente qué tipo de virtudes debe exhibir en su vida laboral.

Asimismo, es importante proporcionar un liderazgo ejemplar y recompensar el comportamiento ejemplar. Y no me refiero a una recompensa en el sentido de ofrecer primas o incentivar a la gente a montar un escándalo cuando no exista ningún motivo para ello. Simplemente quiero decir que, cuando las personas actúan de manera ejemplar, la organización debe mostrar visiblemente que lo apoya y lo fomenta.

Sesión de preguntas y respuestas

Pregunta: Según mi experiencia, un comportamiento perfectamente aceptable en una parte del mundo está mal visto en otras. Una organización compuesta por personas de diferentes partes del mundo tiene que ser cautelosa. Entonces, ¿de qué manera podemos contar con algo que nos guíe en el contexto de las organizaciones internacionales, por ejemplo, una declaración universal de la ética?

Baggini: Hay varios aspectos dentro de lo que usted está diciendo. Estoy de acuerdo en que siempre hay problemas debido a las distintas expectativas en función de las diferentes culturas. Pero también creo que no hay una diferencia profunda entre la etiqueta y la ética: la etiqueta es simplemente el extremo menos grave del espectro de la ética. Hacer algo que infrinja la etiqueta es ofender a alguien y ser grosero con él, y aunque eso no sea ético, en general no es tan grave. Las organizaciones internacionales suelen ofrecer cierto grado de capacitación y sensibilización para ayudar a las personas a ser sensibles a estas cuestiones. La dificultad surge cuando esas diferencias inciden en lo que la gente considera fundamentalmente aceptable o

inaceptable. Uno de los problemas es que a menudo las personas piensan que las diferencias son irreconciliables cuando no lo son. Por ejemplo, en muchas culturas se considera perfectamente aceptable y correcto hacer favores, pongamos por caso, a los miembros de la familia o de la propia tribu, lo cual es incompatible con las normas y convenciones internacionales. Hay que tener en cuenta dos puntos. El primero es que la gente debería fijarse en sus propias culturas y reconocer que este valor no les es completamente ajeno. La mayoría de las personas de cualquier cultura dan prioridad a sus familias, pero reconocen que es inapropiado en el contexto de una institución pública. No es que el valor fundamental les sea ajeno, simplemente se trata de una diferencia en los límites de su aplicación.

El segundo punto es que el simple hecho de que una sociedad determinada tenga un valor particular no significa que no haya manera de alcanzar un acuerdo sobre lo que hay que hacer si ese valor choca con otro. Podría estar equivocado, pero supongo que no es difícil hacer que la gente comprenda que lo que es apropiado en una situación local no siempre es apropiado en una internacional y que, por lo tanto, cuando se actúa en un ámbito internacional es necesario hacerlo con un

grado mayor de imparcialidad que cuando se actúa a nivel local. Creo que estos argumentos se pueden plantear y entender correctamente.

No quiero subestimar la magnitud de muchos de estos obstáculos. A veces las diferencias en las prácticas éticas son muy notables, y hay diferencias reales. Pero si se examinan de forma adecuada, normalmente no se trata de diferencias fundamentalmente irreconciliables, sino más bien de una cuestión de negociación. Y casi siempre se pueden encontrar puntos en común. Por eso, para que las personas se pongan de acuerdo es importante la sabiduría práctica: se necesita cierto tipo de sensibilidad, sabiduría y comprensión para posibilitar esas conversaciones. No se puede decir simplemente “estas son las reglas, y síganlas”; debe haber una negociación.

Pregunta: En relación con este tema de la etiqueta, soy de la India, y en nuestra cultura saludamos a la gente solo si la conocemos. Cuando vine aquí, mi secretaria me dijo que debía saludar a cualquier persona con la que me cruzara. Yo me lo tomé al pie de la letra y a la mañana siguiente no paraba de saludar a la gente, pero la mayoría miraba hacia otro lado. Así que aprendí de la manera más difícil. Para mí, en una organización internacional lo más

importante es la transición de ser un funcionario nacional o cualquier tipo de profesional nacional a un funcionario internacional. Quienes pueden hacerlo con facilidad y sin problemas lo logran, y quienes no son capaces de hacer la transición no. Así que nos adaptamos.

Baggini: Creo que eso demuestra que todos somos capaces de hacer la transición. En prácticamente todas las culturas las personas se comportan de manera diferente, por ejemplo, a nivel familiar que, en una comunidad, una organización o un país. Lo que es éticamente correcto cambia según el contexto. Por eso es un error pensar que en cualquier cultura hay un conjunto de valores inmutables e inflexibles. Todo el mundo, independientemente de su cultura, entiende que es necesario adaptarse en función del contexto.

Pregunta: He estado escuchando su charla como alguien que acaba de empezar su andadura en una ONG en Ginebra, pero también como alguien que está trabajando en un libro que reflexiona sobre cómo las historias fluviales en la literatura inglesa han contribuido a promover una idea de la virtud. Las historias fluviales que he visto subrayaban la importancia de escuchar para desarrollar la sabiduría práctica, porque revisar la forma en que emitimos juicios es un proceso iterativo. Una pregunta

en el contexto de una organización internacional, es ¿cómo se crea esa cultura de poder escucharnos a nosotros mismos y a nuestro equipo a fin de construir esa sabiduría práctica?

Mi segunda pregunta, ya que me interesa particularmente la ética ambiental, se refiere a cómo el bienestar humano, o el florecimiento, depende de la salud del planeta. En su mesa de mezclas de distintos factores relativos a la ética o la moralidad, ¿qué debe hacer una organización para encontrar el canal de la naturaleza, y de una manera que resulte atractiva?

Baggini: Con respecto a la pregunta sobre la necesidad de escucharnos a nosotros mismos y a los demás, creo que es perfectamente correcto observarnos a nosotros mismos y a los demás. Por eso, aunque cuando la gente habla de la ética de las virtudes a menudo se refieren a la importancia del hábito, quise ser cauteloso al decir que no se trata de que la acción se convierta en automática; eso no es del todo correcto. Ciertos impulsos se vuelven automáticos, pero es necesario vigilarnos, observarnos y controlarnos constantemente a nosotros mismos. ¿Cómo se logra eso? Creo que en el contexto de una organización probablemente hay que pensar en hacer intervenciones

un tanto artificiales. No se puede decir simplemente “escucha, comprende, vigila”. Estas palabras están muy bien, pero la gente está muy ocupada. Esa es en parte la razón por la que sugerí la idea de la auditoría cualitativa. Creo que lo que hay que hacer es comprobar regularmente las percepciones de la gente, propiciar una forma de retroalimentación en 360 grados, aunque basada en las virtudes. Para las organizaciones sería muy interesante e informativo preguntar lo siguiente a sus trabajadores y a las personas con las que trabajan: “he aquí una lista de valores que creemos que promovemos. Según su percepción, ¿en qué medida lo hacemos realmente?”. Creo que en ocasiones las respuestas serán bastante tranquilizadoras y otras veces serán absolutamente sorprendentes y aterradoras. Así que, en mi opinión, hay que contar con mecanismos tipo auditoría deliberados y un tanto artificiales.

En cuanto al medio ambiente, la pregunta es muy interesante porque las culturas nunca son completamente estáticas. Siempre es peligroso pensar en las culturas como si fueran homogéneas e invariables. La gente dice “en la India, valoran esto, esto y esto”, como si todos los indios valoraran esas cosas y siempre lo hubieran hecho. Lo cierto es que cuando hacemos generalizaciones

culturales estamos hablando de lo que es o ha tendido a ser más dominante; no es más que eso. Las culturas son en realidad muy flexibles y variables. Por poner un ejemplo, sugeriría que el mundo cristiano hasta hace poco no asignaba prácticamente ningún papel al medio ambiente en su perspectiva ética. Todo se basaba en la idea de que Dios había puesto el mundo a disposición de los seres humanos para nuestro uso, y por lo tanto existía una ética del dominio que no otorgaba realmente ningún papel especial a las demás formas de vida. Hoy en día la mayoría de los teólogos cristianos que nos encontramos hablan en cambio de la administración y afirman que el ambientalismo es fundamentalmente un valor cristiano, porque Dios no nos dio el dominio, nos dio la administración, y tenemos que cuidar el planeta. Podemos ser escépticos y decir que esto es una muestra de cómo la gente adapta su narrativa a los tiempos. También podemos ser más positivos y pensar que dentro de la maleable tradición cristiana existen recursos para que la gente se tome más en serio la importancia del medio ambiente.

Creo que esos recursos están presentes en la mayor parte del mundo, porque la división clara entre la naturaleza y la humanidad es más pronunciada en la tradición

occidental que en la mayoría de las demás. En el Japón, por ejemplo, no creo que se considere la naturaleza como algo ajeno al mundo humano. En las formas tradicionales de pensamiento no existen esas distinciones. Por eso podemos tener objetos como robots que ayudan a los ancianos, porque los robots pertenecen a la naturaleza; todo pertenece a la naturaleza. La base teórica fundamental de la preocupación por el medio ambiente será muy diferente en las distintas culturas, pero todas ellas cuentan con recursos para tratar de ver que se debe poner más énfasis en ello. Pienso que la respuesta corta consiste en trabajar a partir del grano de los valores dominantes de la cultura, en lugar de intentar pensar en la necesidad de añadir un valor de preocupación por la naturaleza que no está presente.

Pregunta: Usted se centró en aspectos motivacionales muy positivos de su modelo y en potenciar esos aspectos entre los miembros del personal como forma de desarrollar una cultura en nuestras organizaciones internacionales. ¿Podría comentar los pros y los contras del modelo disuasorio y si resulta ventajoso?

Baggini: Aquí estamos hablando de zanahorias y palos, es decir, de cuánto disuadir el mal comportamiento y cuánto

fomentar de forma positiva el buen comportamiento. En mi opinión, siempre se deben hacer las dos cosas. Podemos tener la tentación de enfatizar los elementos disuasorios. Pero creo que si la organización está sinceramente comprometida con la ética, la única forma de conseguir que esa idea arraigue profundamente es crear una cultura ética. Se hará evidente que esto no se puede lograr empleando únicamente elementos disuasorios, porque estos no alientan a las personas a ser buenas; simplemente tratan de impedir que actúen de la peor manera posible.

Traté de subrayar, en particular hacia el final de mi discurso, que tenemos que ser conscientes de la situación práctica y las limitaciones de la organización. En teoría se podría decir que la ética en realidad no tiene nada que ver con las normas, sino con la virtud y el carácter. Sin embargo, una gran organización necesita disponer de normas y reglamentos para todo. Del mismo modo, idealmente los elementos disuasorios son solo algo que se utiliza para disuadir los peores tipos de comportamientos. Pero, una vez más, en una organización que realiza una labor tan importante y en la que los fallos y los errores éticos tendrán consecuencias graves, incluidas las relativas a la

reputación, es necesario contar con un mecanismo de disuasión bastante fuerte. La gente debe saber que pagará un precio si se pasa de la raya. En cierto modo eso aumenta la importancia de que exista un equilibrio al otro lado. En una organización en la que inevitablemente va a ser necesario construir muros, barreras, limitaciones y elementos disuasorios, si no se promueve también el valor positivo de la ética se terminará creando una cultura de cumplimiento basada exclusivamente en el interés propio. Así que, en mi opinión, la disuasión es necesaria y hace que la cultura positiva sea aún más necesaria.

Pregunta: Tengo dos preguntas. Cuando dice que se necesita compromiso para crear una cultura de la ética, ¿cómo se descompone la ética en términos más accesibles y fragmentados, de manera que sea más fácil incorporarla y las personas se comprometan y permanezcan comprometidas?

La segunda pregunta se refiere a la observación que usted hizo sobre el hecho de contar con un grupo de personas muy diversas que tengan principios, objetivos y valores diversos, lo que hace necesario ver dónde se cruzan estos principios, objetivos y valores con el fin de alcanzar un entendimiento. ¿Qué sucede si la composición del grupo

es sesgada y, en consecuencia, el resultado de la intersección es sesgado? Pongamos por ejemplo que en el grupo hay más hombres que mujeres. La diversidad de género es una forma de diversidad. ¿Cree usted que es necesaria alguna forma de discriminación positiva para que el grupo básico sea más equitativo?, y ¿qué efecto tendría eso en los resultados finales?

Baggini: La primera pregunta sobre la integración de la ética, tal como usted la plantea, es muy difícil. No puedo hablar en nombre de las organizaciones que están representadas en esta sala, pero creo que parte del problema en muchas organizaciones es que la ética termina siendo vista como un tipo de componente, pero no un componente básico. Se ve como algo de lo que hay que ser conscientes, pero no se sitúa en el meollo de las cuestiones. Pienso que parte del valor de la cultura ética que me gustaría ver sería que la incorporación se convirtiera en su esencia. No se trata de tener este libro de códigos para consultarlo cuando nos encontremos con un dilema, sino que la ética debe formar parte de la manera en que actuamos en el día a día. Aquí es donde entra en juego el liderazgo ejemplar. Estos aspectos hay que modelarlos. No tengo una respuesta cabal de cómo funcionaría eso

exactamente, ya que dependería de la especificidad de cada caso. Hay que pensar de forma creativa en las fórmulas que podrían ser buenas para incorporar la ética en relación con su organización particular y su funcionamiento. No estoy seguro de que haya muchas respuestas prefabricadas, y si las hay, yo no he encontrado suficientes todavía.

La segunda pregunta se refiere a la posibilidad de que el grupo sea sesgado. Es necesario que haya diversidad de opiniones y que se alcance algún tipo de consenso, pero puede que exista un desequilibrio en el grupo de personas encargadas de fijar la dirección ética. Como usted dice, el género es una cuestión que se debe tener en cuenta, pero tal vez también lo sea la cultura. Las organizaciones verdaderamente internacionales como esta deben luchar contra esto con mucha firmeza. Si su organización no está presente en todo el mundo, tal vez no importe tanto que las partes del mundo en las que no trabaja no estén muy representadas, lo cual podría ser razonable.

El lenguaje es a veces objeto de controversia en este tema, pero yo creo en la acción afirmativa más que en la discriminación positiva. Soy un defensor de la acción afirmativa. Ninguna organización estará compuesta por un grupo

plenamente representativo. Plantearse ese objetivo sería absurdo. Pero hay que tratar de compensar las insuficiencias. Por ejemplo, si no hay nadie del subcontinente indio en el grupo, se debería procurar traer a alguien de fuera en algún momento para que se tenga esto en cuenta. Este tipo de medidas positivas son necesarias. No podemos confiarlo todo a nuestras buenas intenciones de ser inclusivos. No es fácil.

Pregunta: Tengo varias preguntas. En primer lugar, usted repite constantemente el término “sabiduría práctica”. Creo que es un concepto clave, pero no tengo claro si entiendo completamente lo que significa.

La segunda pregunta trata sobre el sistema de recompensas mencionado anteriormente. ¿Cuál es su opinión sobre el tipo de sistema de recompensa? Si en una organización se recompensan los logros individuales de las personas, estas personas pueden buscar sus intereses individuales y no los intereses de la organización. Estoy seguro de que conoce la opinión del filósofo Michael Sandel sobre el cambio de la economía de mercado a la sociedad de mercado y el efecto del desplazamiento de las culturas por los valores económicos.

Baggini: En primer lugar, ¿qué es la razón práctica?, y tal vez, ¿qué

no lo es? La diferencia clave de la razón práctica para Aristóteles, comparada con otras formas de razonamiento, tiene que ver con la necesidad de juicio. Se supone que el razonamiento lógico no exige ningún tipo de juicio. Pero la razón práctica conlleva elementos de juicio. El componente práctico es significativo porque para resolver cuestiones de conducta hay que usar el juicio, pero cuando de lo que se trata es de resolver un punto técnico no es necesario hacerlo. Por lo tanto, en eso consiste verdaderamente la razón práctica y por ello es tan importante el juicio.

En cuanto al sistema de recompensa, estoy de acuerdo con usted en que es una palabra problemática, y tal vez la palabra “recompensa” no haya sido la mejor elección. Quizás también suceda simplemente que cuando la gente escucha la palabra “recompensa” asume que se trata de algún tipo de sistema de incentivos basado en el mercado. Pero ese no es el único tipo de recompensa, y no es ese el tipo al que yo me refiero. Podría usar “reforzar” en lugar de “recompensar”, es decir, mostrar que se apoya, mostrar que se valora nuestro comportamiento o mostrar que nuestro comportamiento es el deseado. Estoy de acuerdo con usted en que habría un problema si se empezaran a introducir de forma errónea recompensas personales por el comportamiento, sobre todo

si dichas recompensas fueran financieras, ya que ello socavaría toda la razón de ser de la ética y también podría incentivar a las personas de manera inadecuada. La idea es evitar las recompensas personales, de mercado y financieras, y pensar en cambio en un refuerzo. Podemos encontrar un ejemplo muy interesante de ello en lo que denominamos “denuncia de irregularidades”, ya que, por un lado aspiramos a tener una cultura en la que las personas puedan expresar sus preocupaciones sobre cualquier irregularidad en una organización, lo cual es sumamente importante, pero al mismo tiempo, no queremos terminar teniendo un sistema que anime a la gente a presentar denuncias y reclamaciones malintencionadas, que es lo contrario de lo que deseamos. Todo esto debe ser objeto de una reflexión muy profunda.

Pregunta: Me fascina su modelo y considero que permitirá implementar una cultura mejor entre los empleados de las organizaciones nacionales relacionadas con la OMPI. Soy representante de una ONG en el Consejo de Derechos Humanos. Usted promueve la creación de un foro donde la gente pueda intercambiar ideas y, básicamente, eso es precisamente lo que hace el Consejo en su conjunto. Si observamos nuestra forma de

trabajar en la práctica, la intención de encontrar puntos en común parece bastante limitada. Los gobiernos participan en el Consejo especialmente para defender sus propias posiciones. Por lo tanto, ¿qué se podría hacer para modificar la cultura del Consejo de manera que se encontraran más coincidencias?

Baggini: Si le he entendido bien, usted está diciendo que en el foro donde trabaja, en lugar de buscar puntos en común, la gente acude a defender cada uno su terreno. Creo que eso es complicado. Una cosa que podemos hacer es preguntarnos por qué está sucediendo eso. ¿Qué suposiciones se están haciendo las personas que asisten que las llevan a pensar que su principal tarea es defender su propio terreno? Tal vez sea porque la gente asume, incluso de manera inconsciente, que están ante una competición de valores y, por lo tanto, o defienden sus propios valores o tendrán que tragarse los de otros. Tenemos que crear modelos en los que la gente conciba la ética de manera que comprenda que no es de eso de lo que se trata. Se pueden encontrar puntos en común sin que sea necesario que las personas simplemente renuncien a lo que para ellas tiene valor y lo cambien por otra cosa. Una vez que las personas entiendan esto podrán adoptar una actitud

menos defensiva.

La razón por la que utilizo la metáfora de la mesa de mezclas es porque pone de manifiesto que la ética no tiene por qué ser un juego de suma no nula. Es una forma visual de mostrar que no es necesario desechar un sistema, sino alcanzar algún tipo de acuerdo o arreglo con los demás.

Defenderemos nuestros puntos de vista, pero animo a la gente a que se dé cuenta de que si se entienden correctamente, a menudo puede suceder que sus propios valores obtengan más apoyo, no menos. Pero cuando creemos que los valores compiten entre sí, todos entramos en esa dinámica y no nos apoyamos mutuamente. Por ejemplo, el principio ético de la armonía de Confucio es extremadamente importante en la cultura china. La armonía no es un valor que se analice explícitamente en la ética occidental, pero sí lo valoramos y podemos ver lo que tiene de positivo. Esto significa que podemos llegar a una posición en la que, si trabajamos por un entendimiento común, podemos obtener apoyo para nuestros valores permitiendo a la gente ver que esos valores también están quizás latentes en su propio sistema. Tengo que ser algo optimista en este asunto porque lo cierto es que no existe mucha alternativa. No soy optimista en el sentido de que

nunca creo que las cosas vayan a salir forzosamente bien, sino todo lo contrario de hecho. Soy optimista en el sentido de que pienso que siempre tenemos que partir de la base de que podemos llegar a buen puerto si lo intentamos.

Pregunta: En primer lugar, deseo dar las gracias a la OMPI por esta gran iniciativa que parte de un programa que tenemos sobre el liderazgo en el siglo XXI, cuestión particular esta que genera mucho interés. Pero quería referirme a la primera pregunta que, en mi opinión, quizás no ha obtenido una respuesta precisa. El multiculturalismo, el pluralismo y la diversidad son la verdadera fortaleza de las organizaciones internacionales. Dado que estamos tratando de mejorar aspectos de dichas organizaciones, mi sensación es que las políticas de observancia producen un efecto rodillo, con el riesgo real de que las cosas empeoren al tratar de mejorarlas, incluso mediante acciones positivas o afirmativas. El resultado es que hoy en día en las organizaciones internacionales hay más grupos de presión que antes. Deberíamos plantearnos por qué sucede esto. ¿Es porque contamos con unos principios excelentes que estamos tratando de afirmar, pero en realidad la gente no se atiene a esos principios? ¿Es porque, como acaba de decir usted, no recompensamos los buenos ejemplos de una forma

suficientemente positiva como para cambiar el curso de acción? Nos arriesgamos a aplanar los recursos de los que disponemos en lugar de llevarlos a niveles más altos y crear un liderazgo verdadero. Este es el verdadero problema al que nos enfrentamos hoy en día. La gente no está asumiendo sus responsabilidades y el sistema que se está implantando va en la dirección equivocada.

Baggini: No estoy seguro de conocer suficientemente los detalles del contexto para comprender el peligro al que se refiere. Usted habla de un aplanamiento y de que la fortaleza está en el pluralismo y la pluralidad. Eso me parece que es cierto. Una de las cosas que mencioné muy brevemente, demasiado brevemente, fue que una de las razones por las que no podemos alcanzar un acuerdo suficiente es porque en ese acuerdo todavía caben grados de diversidad. Ese es, quizás, un aspecto que merece una reflexión más profunda. Es normal pensar que el objetivo de cualquier tipo de proyecto internacionalista es lograr estándares cada vez más acordados, y cada vez más acuerdos. Pero lograr más y más acuerdos no siempre es la solución óptima. Por ejemplo, cada vez se reconoce más que uno de los problemas de la Unión Europea es que tiene dos objetivos diferentes e incompatibles. Uno

es que la unión crezca sin parar, y el otro es el compromiso con el principio de subsidiariedad. Existe el compromiso de, por una parte, acercar Europa, pero también de asegurar que las decisiones se adopten siempre al nivel más local posible. Estos aspectos son compatibles, aunque bastante difíciles de equilibrar.

Puede que me esté desviando de su pregunta y, por lo tanto, respondiendo a una diferente; si es así, le pido disculpas, pero pienso que es importante tener la necesidad de algún tipo de pluralismo. Esta es una cuestión práctica. Siempre hay que determinar respecto de qué cosas es importante y necesario buscar el consenso y el acuerdo, y respecto de cuáles se debe fomentar la variación o la diferencia y considerar esto como un aspecto positivo. Una vez más, no hay una respuesta abstracta a esta pregunta, depende de cada caso concreto.

Pregunta: Trabajo en la Oficina de Ética del ACNUR, el organismo de las Naciones Unidas para los refugiados. Me gusta especialmente la comparación que hace usted entre la cultura ética y el carácter, que me parece bastante reveladora. Comprendo y entiendo que los componentes de lo que conforma el carácter también conforman la cultura ética. Sin embargo, pienso que falta algo. Se pueden construir

el carácter y la cultura ética con esos componentes que, en mi opinión, siguen siendo bastante prácticos y bastante técnicos. ¿Pero dónde está la motivación? Tal vez esto esté también en consonancia con el comentario sobre las recompensas. No creo que necesitemos recompensas; creo que necesitamos motivación, que es la otra cara de la recompensa. ¿La motivación se obtiene a partir del compromiso emocional o de una visión compartida? He observado que lo que más conmueve a la gente cuando se les imparte lo que nosotros denominamos formación sobre el código de conducta es un cortometraje en el que las personas explican por qué trabajan en recursos humanos. Al ver la película, los alumnos escuchan lo que significan los valores, los comportamientos y la buena ética, lo que les hace recordar sus sentimientos intrínsecos al trabajar por esos valores. Estoy de acuerdo en que el carácter se puede construir con la sabiduría práctica y con el conocimiento, pero ¿qué pasa con la emoción? ¿Hay algún lugar en su modelo donde entren en juego las emociones?

Baggini: Los éticos de las virtudes han tendido a estar de acuerdo en que se puede construir un buen carácter, pero tuvo que llegar David Hume para señalar que, en primer lugar, tiene que surgir la motivación de querer ser mejor. Sin eso todo lo

demás carece de sentido. Creo que la mayoría de los presentes tienen esa motivación. Es muy interesante su relato de cómo lo que motiva a la gente son esas películas, y pienso que el elemento emocional es muy importante.

Soy un gran partidario de la filosofía de David Hume. Él, junto con otros, argumentaba que la base fundamental de la ética es la emoción. No puedes ofrecer un argumento lógico que explique por qué es bueno evitar el sufrimiento y promover el florecimiento humano. El reconocimiento fundamental de que se trata de algo bueno debe provenir de algún tipo de simpatía humana, a la que tal vez hoy preferiríamos llamar empatía. Un ser humano que funciona correctamente a nivel emocional y psicológico reacciona naturalmente de forma positiva ante la alegría de los demás y con compasión ante el sufrimiento, y por lo tanto quiere hacer el bien. Así que creo que usted tiene razón. No mencioné el aspecto motivacional, que es importante, así que gracias por referirse a él. Mi explicación probablemente sonó un poco más abstracta de lo que debería. Para comprometer a la gente hay que comprometerse a nivel emocional, no porque sea un truco psicológico barato para lograrlo, sino porque la ética está enraizada en la simpatía humana.

La ética de la tecnología y los desafíos mundiales: fomentar la innovación responsable

Profesor Jeroen van den Hoven

En los últimos decenios, ha quedado muy claro que los problemas del mundo en el siglo XXI, que se enumeran en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (Naciones Unidas, 2015a) respaldados a escala internacional, afectan a amplios “sistemas de sistemas” que comprenden los sistemas sociales y técnicos, los ecosistemas y sus interacciones.

Si se cometen errores en la concepción y la gestión de esos sistemas complejos y elaborados (por ejemplo, la agricultura y la producción de alimentos, el agua potable, la construcción, la creación de ciudades inteligentes, la geoingeniería, los sistemas financieros y la lucha contra las enfermedades infecciosas y las pandemias), se corre el riesgo de generar desastres a gran escala y tragedias de los bienes comunes prolongadas. Ello desencadenaría una gran inestabilidad social y política y tendría como consecuencia un enorme sufrimiento humano. Una vez que hayan surgido los problemas, las opciones para mejorar el curso de los acontecimientos serán limitadas. Por lo tanto, es necesario anticiparse y prepararse lo máximo posible. Si se logra de manera razonablemente satisfactoria lidiar con las complejidades de nuestro tiempo, existirá una posibilidad de mejorar las condiciones de una prosperidad humana sostenible.

Las Naciones Unidas (ONU), al reconocer que la tecnología, las ciencias aplicadas y la innovación forman parte de la solución, crearon un nuevo mecanismo, el Mecanismo de Facilitación de la Tecnología (Naciones Unidas, 2015b), para complementar los modos tradicionales de formulación de políticas de alto nivel. El Mecanismo de Facilitación de la Tecnología es un instrumento de política para determinar, recopilar y examinar la tecnología inteligente y las soluciones basadas en la ciencia. A fin de garantizar que los esfuerzos en el ámbito de la ingeniería estén centrados en los problemas adecuados y no generen ni exacerben otros problemas, se debe actuar de manera responsable.

En mi opinión, para proceder de forma responsable es necesario adoptar una perspectiva nueva para observar la innovación y los aspectos éticos de nuestras intervenciones tecnológicas. Se trata de una perspectiva centrada

en el “diseño al servicio de los valores”, la “ética por diseño” o el “diseño sensible a los valores.” Comenzaré con una descripción breve de los distintos problemas a los que nos enfrentamos.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas

Los ODS constituyen un catálogo ampliamente aceptado de los grandes desafíos a los que debe hacer frente la humanidad para sobrevivir hasta el próximo siglo. A partir de un conjunto de resoluciones de la ONU precedentes, como *The World We Want* (El mundo que queremos, Naciones Unidas, 2015b), en septiembre de 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó una resolución titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Naciones Unidas, 2015c), el plan de acción en el que se establecen los ODS. Los ODS constituyen un conjunto de 17 objetivos ideales estructurados en 169 metas específicas. Algunos de ellos consisten en poner fin a la pobreza y el hambre, mejorar la salud y la educación, lograr que las ciudades sean más sostenibles, combatir el cambio climático y proteger los océanos y los bosques.

No tiene mucho sentido perseguir esos objetivos de manera aislada o ignorar temporalmente alguno de ellos (por ejemplo, la educación de las mujeres o el cambio climático) para centrarse en otros (como la reducción de la pobreza). Se ha realizado una labor considerable para comprender las interacciones y las dependencias entre los ODS (CIUC, 2017).

Los problemas relativos a esos objetivos entrelazados y superpuestos requieren un pensamiento integral y soluciones basadas en la “teoría de los sistemas mundiales” (Helbing, 2013). En paralelo con lo anterior, debe movilizarse la revolución de los datos para medir el progreso, detectar las lagunas de conocimiento y revelar las desigualdades (GAEI, 2014). Ello requiere un análisis integral de los sistemas y una ingeniería de amplio alcance. Podría comprender, entre otros aspectos, el estudio de los ecosistemas (por ejemplo, los bosques tropicales, los arrecifes, la atmósfera y el Ártico) y de los sistemas e infraestructuras sociales y técnicos a gran escala (por ejemplo, los sistemas de transporte marítimo, aéreo y terrestre, los sistemas energéticos, las regiones urbanas y la producción industrial). En esencia, siempre se requerirá una comprensión cabal de las dimensiones del comportamiento humano de carácter psicológico, institucional, económico y, por último pero no menos importante, moral.

Resulta interesante observar que la perspectiva moral del problema tiende a adoptar el enfoque integrador y holístico que tanto se necesita. El punto de vista ético, que es integral por definición, adquiere una prioridad especial sobre otras perspectivas en el ámbito de la adopción de decisiones. Si, en el proceso de decisión sobre una cuestión importante, alguien propusiera: “dejemos la ética para más tarde y centrémonos en el dinero o en la tecnología”, se consideraría un comentario desafortunado e inapropiado. Esta observación se basa en datos empíricos según los cuales, al reflexionar sobre un asunto, cuanto más se tarda en estudiar sus aspectos éticos, más críticas de carácter moral se reciben (Tetlock et al., 2000). Sería igualmente desafortunado que una persona que emita un juicio moral afirme que prefiere no estudiar los aspectos financieros o tecnológicos sin ofrecer motivos morales válidos para excluirlos. La naturaleza de la perspectiva ética, basada en la visión de conjunto, implica que no debe omitirse ningún factor sin una justificación de peso. La ética reviste una importancia especial en todas las reflexiones. Por la propia definición de la ética, su objetivo es tomar en consideración todos los aspectos que pueden ser moralmente pertinentes, por lo que lleva a adoptar un criterio integral para abordar los problemas.

A fin de contribuir de manera valiosa a hallar soluciones a los problemas mundiales definidos en la lista de los ODS, el objeto de estudio debe tener un alcance muy amplio, no solo en relación con los conocimientos y las disciplinas científicas sino también con respecto a la participación de las distintas partes, sus perspectivas y sus valores.

Es extremadamente improbable que las soluciones a los problemas del mundo se hallen en una rama específica del conocimiento, en una sola disciplina o mediante el estudio de un subconjunto de cuestiones. Lo mismo ocurre con la ética en sí misma, en la que no existen valores supremos o dominantes ni puntos de vista éticos privilegiados. No existe una “teoría ética del todo” que desplace todas las demás perspectivas. Reflexionar y decidir sobre las soluciones a esos problemas plantea numerosas cuestiones *éticas* interrelacionadas e implica una pluralidad de valores y una variedad de perspectivas que no pueden comprenderse de manera aislada. Por ejemplo, el cambio climático requiere tener en cuenta un conjunto de problemas científicos sumamente complejos, pero también aspectos como las motivaciones morales; la lógica de los dilemas de los bienes públicos y las tragedias de los bienes comunes; los límites morales de la teoría del “empujoncito” (*nudging*) y de las técnicas de

modelización de la elección; las limitaciones de los incentivos puramente financieros para estimular las innovaciones responsables en los sistemas de energía; las maneras de gestionar las concesiones morales que pueden facilitar avances decisivos en las negociaciones climáticas; la concepción de las medidas fiscales para la industria; la consideración de las tasas de descuento y de las futuras generaciones en los modelos económicos; y los criterios para la distribución justa de los riesgos. Asimismo, deben tomarse en consideración las nuevas regulaciones y unos nuevos modelos de gobernanza adecuados a las redes eléctricas que permitan una producción de energía descentralizada y repartida.

Al estudiar los problemas relativos al agua y los alimentos, se ha adquirido una profunda consciencia del nexo entre la energía, los alimentos y el agua, lo cual podría llevar a reflexionar sobre las plantas desalinizadoras, los sistemas de riego por goteo, el análisis de datos y el aprendizaje automático aplicado a las imágenes obtenidas por teledetección para señalar con precisión la existencia de estrés térmico en los terrenos agrícolas. También es necesario meditar sobre la diplomacia del agua y cuestiones de justicia distributiva en la gestión de las cuencas hidrográficas que abarcan distintas jurisdicciones. Asimismo, en el ámbito de los nuevos sistemas de movilidad y transporte con componentes autónomos y de los vehículos autónomos, puede que sean necesarias nuevas formas de seguro, responsabilidad, regulación, gobernanza, infraestructura de carreteras, control, certificación, formación e inspección.

La cuarta revolución industrial plantea un conjunto de cuestiones sobre el desempleo técnico, la seguridad, la protección, la privacidad y la responsabilidad. Todas esas cuestiones plantean problemas relativos a la distribución justa de los riesgos, los beneficios y los perjuicios y al reparto de responsabilidad en los contextos de alta tecnología complejos y dinámicos. Por ejemplo, la lucha contra las enfermedades infecciosas en el Sur Global y, por supuesto, en todo el mundo, consiste en mucho más que facilitar el acceso a la vacuna adecuada. También requiere un intercambio de información veraz entre los países, la coordinación de las medidas de respuesta y mitigación, una comunicación adecuada con la población local, un alto grado de preparación de los sistemas de atención de la salud y las organizaciones humanitarias y, de manera más general, la resiliencia de los sistemas sociales y financieros, entre otros muchos aspectos.

Algunas cuestiones éticas, como señala Simon Caney en relación con el cambio climático, no pueden atenderse adecuadamente si se estudian

de forma aislada respecto de otros aspectos éticos (Caney, 2012). Según Caney, “una cuestión importante en el estudio de las cuestiones normativas del cambio climático es si estas deben tratarse de forma aislada respecto de otras cuestiones normativas (de modo que se construiría una concepción de la justicia climática que dejaría de lado otros aspectos como la pobreza, el desarrollo, el comercio, la migración, etc., lo cual se denomina ‘aislacionismo’); o si es más conveniente considerar las cuestiones éticas planteadas por el cambio climático conjuntamente con una concepción más general de la justicia (“integracionismo”)” (Caney, 2012, pág. 259). Considero que el integracionismo es más adecuado para abordar de manera general los ODS. No deben buscarse soluciones aisladas, sino abordarse en bloque y de manera integral por medio de un pensamiento ético de conjunto.

Jeremy Waldron trabajó al servicio de la Global Citizen Commission (GCC), presidida por Gordon Brown junto con Amartya Sen y Mohammed ElBaradei, entre otras personalidades notables. En sus comentarios sobre la labor de la GCC, afirma que “a medida que el mundo se vuelve cada vez más interconectado, la importancia de las consideraciones éticas con perspectiva mundial es todavía más clara” (Waldron, 2016). El filósofo Ronald Dworkin, que va más allá en la defensa del integracionismo, señala en *A New Philosophy for International Law* (Una filosofía nueva para el Derecho internacional) que actualmente carecemos de “un órgano legislativo internacional con la potestad suficiente para solucionar los graves problemas de coordinación a los que se enfrentan todos los países. Ya estamos envueltos en dilemas del prisionero devastadores en los ámbitos del terrorismo, el cambio climático, la comunicación en Internet y la política económica” (Dworkin, 2013, pág. 27). Dworkin sostiene que es necesario establecer una forma de organización internacional completamente diferente que permita “resolver esos problemas mediante una legislación mundial *integral*”.

No podemos permitirnos que la innovación del siglo XXI tenga como objetivo cuestiones relativamente triviales y beneficie a las grandes empresas tecnológicas. La innovación no consiste en zapatillas que se estacionan solas, en toallitas para los excrementos de pájaro ni en botones Dash de Amazon. Tampoco debe estar dedicada a simples aumentos marginales de la funcionalidad de las tecnologías existentes, como el infinito número de versiones de un mismo teléfono inteligente. Las innovaciones deben orientarse hacia la resolución de nuestros problemas

urgentes a escala mundial, nacional y regional. En demasiadas ocasiones se da por sentado que una invención es “innovadora” porque permite hacer algo que antes era imposible, y por esta razón se considera buena y deseable. En los últimos siglos se ha logrado una cantidad asombrosa de invenciones ingeniosas, entre las que lamentablemente se cuentan las empulgueras, la silla eléctrica, la bomba atómica, el DDT, el asbesto y los cigarrillos electrónicos. Hace tiempo que una simple función nueva y la superación del estado de la técnica no son suficientes para que las innovaciones sean aceptables. En la actualidad, lo primero que hay que preguntarse en relación con una nueva tecnología o invención es lo siguiente: “De acuerdo, es innovadora, pero ¿es beneficiosa?”.

La idea de la innovación responsable

En Europa, la responsabilidad y la ética siempre han sido elementos esenciales de las estrategias de investigación y desarrollo (I+D) y de las políticas de innovación. Según la Declaración de Lund de 2009, actualizada en 2015, las ciencias aplicadas deben centrarse en nuestros principales desafíos (Declaración de Lund, 2009 y 2015). Además, en la Declaración de Roma sobre la investigación y la innovación responsables (2014) se establece que la investigación e innovación responsables deben ser un objetivo central de todas las políticas y actividades pertinentes. A su vez, la Comisión Europea atribuyó a la investigación y la innovación responsables un lugar importante en Horizonte 2020, Programa Marco de Investigación e Innovación.

¿Qué significan en la práctica la investigación y la innovación responsables y qué relaciones tienen con la ética de la tecnología? La literatura sobre investigación e innovación responsables ha aumentado mucho y no deja de crecer (Von Schomberg, 2019). No me es posible mencionar aquí todo lo que se ha escrito.

Sin embargo, espero que los ejemplos que se presentan a continuación aclaren lo que, a mi parecer, es la característica esencial de la innovación responsable y el verdadero potencial moral de la innovación. Comenzaré con una serie de supuestos que ejemplifican esa característica esencial.

En 2019, la ciudad neerlandesa de Utrecht instaló 300 paradas de autobús sostenibles cuyos techos están cubiertos de plantas y césped. Esta iniciativa ha generado un interés considerable a escala internacional. No

solo promueve la biodiversidad al atraer abejas y otros insectos sino que captura las partículas de polvo, almacena el agua de lluvia y reduce el estrés térmico de la ciudad en verano. El diseño transparente ayuda a reducir las conductas delictivas y aumentar la sensación de seguridad de los ciudadanos. La estructura está fabricada con material ecológico y utiliza luces LED. En resumen, lo que nos asombra por ser tan ingenioso es que se reúnan varias propiedades social y moralmente deseables en un diseño coherente. De una sola vez se solucionan varios problemas graves o, al menos, se abordan de manera eficaz. En la invención se integran y expresan varios requisitos sociales.

Otro ejemplo interesante es el Fairphone neerlandés, fabricado con materiales importados de lugares que retribuyen de manera justa a sus trabajadores y que cuenta con un diseño modular, baterías sustituibles y tarjetas SIM duales. El dispositivo y su producción integran distintos valores morales como la sostenibilidad, la justicia y la seguridad. Esta idea también sorprende por su ingenio y gran responsabilidad.

En la Universidad Tecnológica de Delft se gestó la idea de un contenedor marítimo plegable. Cerca del 40% de los contenedores viajan vacíos por todo el mundo y los buques portacontenedores están entre los principales causantes de la contaminación en el ámbito del transporte internacional. La invención permite almacenar cuatro contenedores plegables vacíos en el espacio de uno tradicional, y no es necesario modificar las dimensiones de las infraestructuras existentes como los muelles, las grúas robóticas o los buques. Ofrece la posibilidad de reducir el número de desplazamientos de los buques y promover la sostenibilidad.

En la región sureste de los Países Bajos, se llevan a cabo experimentos con diques contra la marea de tormenta para proteger del agua el territorio de este país. Además de desempeñar una función de protección contra las inundaciones, el diseño de los diques permite gestionar el ecosistema y dirigir el flujo de agua rica en oxígeno hacia los estuarios cerrados para beneficiar la flora y la fauna locales. Es más, permite generar energía mareomotriz o energía azul. En definitiva, el diseño de la infraestructura reúne tres propiedades y funcionalidades deseables.

Asimismo, en la costa del mar del Norte, donde las playas están sometidas a un proceso continuado de erosión, es necesario protegerse del mar mediante el depósito frecuente de arena. Esta operación requiere el

despliegue de maquinaria pesada durante períodos prolongados, lo cual afecta inevitablemente a los ecosistemas locales. Para solucionar este problema, se ha inventado un motor de arena (Sand Motor) para crear una península artificial que hace fluir el agua de tal modo que la corriente deposita la arena en la orilla de manera natural. Al mismo tiempo, la península ofrece un espacio a los surfistas de kitesurf, las aves y las focas. Un poco más al norte, bajo las dunas, se han construido estacionamientos para los visitantes de la playa, que funcionan como una barrera protectora contra las inundaciones. De este modo, los automóviles quedan apartados de la vista y la construcción sirve de defensa contra el mar. Por último, en la zona más al norte de los Países Bajos se ha rediseñado un dique de 30 km de longitud que forma una barrera entre el mar del Norte y un lago central. Funciona con soluciones de energía renovable y está construido “con y para la naturaleza” para no perturbar a las aves y peces migratorios.

Como ejemplo de innovación responsable en el ámbito de la salud, actualmente está en curso la investigación de un material nanoporoso creado mediante impresión tridimensional para prótesis de cadera y otros huesos. Con el objetivo de reducir el número de complicaciones y la tasa de mortalidad tras la cirugía, los investigadores trabajan para hallar combinaciones de al menos tres tipos de propiedades del material. Idealmente, debe estimular el crecimiento de los vasos sanguíneos (angiogénesis) en el lugar de la intervención quirúrgica, mejorar la regeneración del tejido óseo (osteogénesis) y eliminar las bacterias en la zona (bactericida). Los investigadores tienen una verdadera motivación moral para optimizar el diseño, puesto que reduce de manera mensurable los problemas posoperatorios de los pacientes y ayuda a salvar vidas. Podrían mencionarse muchos otros ejemplos en los que la invención cumple múltiples funciones morales mediante la innovación.

¿Qué tienen en común todos esos ejemplos? En todos los casos, los especialistas en ciencias aplicadas, los ingenieros y los diseñadores amplían la magnitud moral porque desean poner su diseño al servicio de todos los valores morales que están en juego (ya sea la sostenibilidad, la salud, la seguridad, la privacidad u otros) y tienen la determinación de preservar el mayor número posible de esos valores mediante el diseño de ingeniería. No les interesa hacer concesiones ni conformarse con la segunda mejor opción, sino que tratan de ampliar el conjunto de obligaciones que pueden satisfacer. Por lo tanto, una característica fundamental de la innovación responsable es, en mi opinión, el diseño de

una funcionalidad nueva que permita ampliar el conjunto de obligaciones que pueden cumplirse.

Tradicionalmente, el pensamiento ético es *deliberativo*, lo que significa que su objetivo es justificar –sopesar las razones para las distintas maneras de actuar– y analizar las opciones y consecuencias producidas.

En los ejemplos presentados anteriormente, el pensamiento ético que subyace a las innovaciones también es *ampliador* en el sentido de que tiene como objetivo crear opciones nuevas que hagan innecesario escoger de manera drástica entre varias opciones deseables. No se trata de sostenibilidad o seguridad, sino de sostenibilidad y seguridad. En este contexto, resulta inspiradora la reacción de muchos ingenieros ante los conflictos de valores que se plantean en los denominados “dilemas del tranvía”. Cuando se les presentan las variaciones del clásico dilema del tranvía, según el cual el vehículo atropellará a cinco personas que están en la vía a menos que se pulse un interruptor para desviarlo a otra vía en la que solo hay una persona, los ingenieros suelen reaccionar con la observación de que el sistema está mal diseñado. La pobre persona que tiene el control del interruptor debe escoger y la arquitectura de las vías no le permite cumplir todas las obligaciones. Los ingenieros hablan en serio. Para los filósofos, su respuesta es ridícula y muestra que no han comprendido en absoluto en qué consisten los experimentos mentales. Sin embargo, la respuesta de los ingenieros es más útil y ejemplifica una manera responsable de reflexionar sobre los accidentes de tren en la vida real. A mi parecer, esa respuesta ofrece lecciones importantes para la ética en un mundo de tecnología e innovación.

Conviene familiarizarse con dos ideas principales. La primera consiste en que se pueden, y se deben, realizar diseños al servicio de los valores morales, si de verdad se cree en ellos. La segunda idea es que se pueden (y existe la obligación de intentar) superar los conflictos de valores morales mediante el diseño innovador.

Diseño al servicio de los valores

En 1980, el filósofo de la tecnología Langdon Winner escribió un artículo titulado *Do Artefacts have Politics?* (¿Están politizados los objetos?). Winner describió la obra del arquitecto y urbanista Robert Mozes, que supervisó grandes proyectos de urbanismo en la ciudad de Nueva York en la década

de los años veinte. También se encargó de diseñar pasos elevados cerca de Brooklyn. Un estudio posterior de la vida y el trabajo de Mozes señaló que este había diseñado esos pasos elevados con una altura reducida con la intención de evitar que los autobuses de los vecindarios pobres donde vivía la población negra accedieran a las playas cercanas a Nueva York, utilizadas por la clase media blanca. En la documentación se hace referencia a ellos como “pasajes colgantes de baja altura”. Winner llega a la conclusión de que la obra de ingeniería civil expresaba un valor o idea racista (Winner, 1980).

Cuando la insidiosa idea se plasmó en acero y hormigón, comenzó a afectar a las empresas de autobuses y a los ciudadanos y a limitar la libertad de las personas. Puede distinguirse ese patrón en diseños de cualquier ámbito. Los diseñadores tienden a expresar sus ideas, su visión del mundo y sus valores, sean los que sean, en sus obras, ya sean motores, plataformas de redes sociales, algoritmos o enteras ciudades inteligentes. Pueden expresarlas de manera intencionada o involuntariamente. De un modo u otro, los efectos son reales. Miles de decisiones, o incluso cientos de miles, se adoptan en programas informáticos complejos, a todos los niveles. La tecnología nos ofrece un conjunto consolidado de opciones que han sido adoptadas anteriormente por terceros, lo cual condiciona lo que *podemos* y no podemos hacer en el presente. Si nuestro mundo de objetos, dispositivos, sistemas e infraestructuras no se diseña con cautela y no se articula de manera sistemática, intencionada y transparente sobre la base de los valores que compartimos, se construirá de forma azarosa y sin transparencia para servir a los intereses de un pequeño grupo de personas en lugar de los intereses de la sociedad. Pueden influir en lo que pensamos y, en definitiva, en quién somos. Churchill estaba en lo cierto cuando afirmó que primero las personas diseñan las casas y después estas moldean a las personas.

La idea del diseño de tecnología basado en valores tiene consecuencias importantes en la manera de hacer filosofía en el siglo XXI, puesto que prácticamente todo lo que nos rodea está diseñado, desde objetos ordinarios hasta programas informáticos esenciales y arquitecturas de datos. Junto al mundo de la ética, los valores, las reglas, los deberes, las obligaciones, las virtudes, los derechos, las normas, los ideales y las leyes, a nuestro alrededor se está formando un mundo de ingeniería, tecnología e innovación. Si no se desea que las ideas racistas acaben reflejadas en aquello que se diseña y se crea, ya sean algoritmos, conjuntos de datos o pasos elevados, es necesario prestar mucha atención a que el diseño esté al

servicio de los valores. Los valores compartidos deben expresarse y ejemplificarse de manera adecuada en lo que se diseña y se crea.

También debería ser posible explicar y justificar el objeto y las razones del diseño. Esto podría denominarse el ideal del diseño sensible a los valores o diseño al servicio de los valores. Si se cree en la igualdad, la justicia, la privacidad y la dignidad, *se puede y se debe* diseñar para velar por estos valores. Samuel Scheffler afirma en su libro *Equality and Tradition* (Igualdad y tradición) que nuestros valores son “consecuencia de la deliberación” (Scheffler, 2010, pág. 28). Esto significa que quien profese determinados valores también debería invocarlos cuando son pertinentes en las deliberaciones sobre cómo actuar. También podría decirse que los valores morales son “consecuencia del diseño”. Si de verdad se defienden los valores, se tratará de llevarlos a la práctica en el mundo material y tecnológico, donde condicionarán nuestras elecciones, prácticas, vida e identidad. Incluso podría afirmarse que si a alguien no le interesa o no le motiva tratar de aplicar los valores, en realidad no los defiende con seriedad.

Imaginemos que una persona que valora la privacidad es responsable, por su función o su puesto, de los flujos de trabajo de un hospital. Es razonable pensar que está dispuesta a reflexionar sobre cómo se concretaría la privacidad en el diseño del sistema de información del hospital en el que se almacenan y gestionan los datos sobre los pacientes. Si se muestra reticente o incapaz de especificar y expresar los requisitos implícitos en la idea general de privacidad y su importancia, el respaldo de esa persona a la privacidad carecerá de fundamento de alguna forma. En un mundo real de alta tecnología, tener en cuenta seriamente la privacidad conlleva hacer esfuerzos para poner los *diseños al servicio de la privacidad*.

Hablar sobre los valores morales es solo el comienzo. Cuando se diseña al servicio de los valores, estos deben considerarse *requisitos* que los objetos han de satisfacer. En consecuencia, valores como la privacidad deben interpretarse como requisitos abstractos susceptibles de incorporarse a un proceso de especificación o “descomposición funcional” hasta que se logra un nivel de concreción tal que los valores se relacionan de manera directa con características detalladas de la tecnología. El valor abstracto de la privacidad suele interpretarse, por ejemplo, en el ámbito digital, como protección de datos. Los datos personales se protegen para garantizar la privacidad. A su vez, la protección de datos puede entenderse como mitigación del riesgo y rendición de cuentas en la utilización de los datos, entre otros aspectos. Podría decirse que la mitigación del riesgo implica, de manera más específica, la “anonimización” o la “seudonimización”, la “agrupación de datos” y la

aplicación de procesos de “grano grueso” a los datos.

Los procesos de grano grueso y la agrupación de datos pueden concretarse en lo que los científicos de datos denominan “k-anonimato”, una técnica matemática que consiste en ocultar información y, al mismo tiempo, conservar su utilidad. De esta manera, mediante un razonamiento sensato, puede establecerse una jerarquía de los valores, desde los más abstractos hasta especificaciones concretas (Aizenberg y Van den Hoven, 2020; Ibo van de Poel, citado en Van den Hoven et al., 2017, págs. 68 a 70). Una jerarquía de este tipo comprendería valores de alto nivel (la privacidad), reglas de nivel intermedio (por ejemplo, la seudonimización) y las especificaciones de nivel bajo (k-anonimato), que ofrecen una idea clara de lo que significa la privacidad en un contexto concreto. Al mismo tiempo, promueven y dan estructura al debate ético sobre las nuevas tecnologías. También ofrecen una manera sistemática y estructurada de ir y venir entre el mundo de las ideas éticas abstractas y el mundo de la tecnología, lo cual permite aprender, llegar a acuerdos y mejorar.

Esa forma de especificar o descomponer los valores permite crear diseños para combatir las conductas delictivas, las inundaciones, la contaminación lumínica y los entornos obesogénicos y para velar por la seguridad y la privacidad.

El problema de la sobrecarga moral y la innovación

Si se estudiara la ética desde la perspectiva del diseño, se llegaría a un estancamiento debido a la larga lista de valores que deberían satisfacerse, muchos de los cuales a menudo entrarían en conflicto entre sí. En consecuencia, se podría sufrir una “sobrecarga moral”. La privacidad es importante, pero también lo es la seguridad. Si bien la rendición de cuentas es relevante, la sostenibilidad también lo es. No podemos andar escogiendo algunos de todos nuestros valores morales. No es posible pretender ocuparse hoy de la protección y la seguridad, mañana cuidar de la sostenibilidad y dejar para más tarde la igualdad o la dignidad humana. Deben atenderse todos los valores al mismo tiempo.

Un sistema nacional de registro electrónico de pacientes no debe seleccionarse únicamente porque aumente la seguridad del paciente y reduzca los costos de los cuidados de salud, sino por el hecho de que respeta la privacidad de los pacientes. Hace un decenio, el Senado de los Países Bajos rechazó una propuesta de infraestructura nacional porque carecía del diseño adecuado para proteger la privacidad. Si este valor se hubiera tenido en cuenta más seriamente como un requisito esencial en las primeras etapas del diseño y la creación, probablemente

el problema podría haberse evitado. Las personas encargadas del desarrollo tecnológico con frecuencia se centran en un subconjunto de requisitos funcionales y no son conscientes de que los requisitos morales y sociales tienen la misma importancia, si no más.

La introducción de contadores inteligentes para que la red eléctrica fuera más sostenible también fracasó de manera similar. Los contadores inteligentes son necesarios para la gestión eficiente de la red, para el equilibrio de carga y para la cobertura de puntas. Por lo tanto, todos los hogares deben convertirse en nodos inteligentes de la red eléctrica. El Senado neerlandés también rechazó la propuesta por motivos de privacidad. Se descubrió que las señales relativas al consumo de electricidad en los hogares se enviarían a una base de datos central en la que podrían analizarse los datos y, de esta manera, generar información personal sensible. Se abandonó el proyecto por completo a pesar de que era necesario para mejorar la sostenibilidad de la red eléctrica. Parece que esas innovaciones tan prácticas, que daban esperanzas de aumentar la seguridad de los pacientes y de mejorar la sostenibilidad del consumo de energía, respectivamente, se rechazaron porque no respetaban la privacidad. Este valor no se había integrado suficientemente en los requisitos del diseño del sistema desde un primer momento.

Puede observarse el mismo patrón en los debates constantes sobre las cámaras de seguridad en los lugares públicos. Se desea que las calles sean seguras y que se cometan menos delitos, pero también se aspira a proteger la privacidad de los ciudadanos respetuosos con la ley. Lo ideal sería una solución que satisficiera ambos deseos, como un sistema de cámaras inteligente que ayudara a detectar a los carteristas y, al mismo tiempo, no captara imágenes de ciudadanos inocentes como si fueran sospechosos. En un contexto diferente, la filósofa y lógica Ruth Barcan Marcus formuló el principio conforme al cual existe la obligación de tratar de hallar una solución que cumpla ambos requisitos. Según este principio, si existe la obligación de hacer A y la obligación de hacer B, surge la obligación secundaria de *estudiar la posibilidad* de cumplir tanto A como B. En consecuencia, si existe la obligación de respetar la privacidad y la de proteger la sostenibilidad y la seguridad, surge la obligación secundaria de ver si es posible respetar las tres al mismo tiempo.

Al principio de mi intervención presenté numerosos ejemplos de innovaciones que son inteligentes precisamente porque logran expresar

ideas ingeniosas y funcionalidades novedosas que integran más valores de los que era posible satisfacer anteriormente. Contienen uno de los elementos indispensables de la innovación responsable, a saber, la ampliación del conjunto de obligaciones que pueden cumplirse. Si una persona puede cambiar el mundo mediante una innovación presente que permita satisfacer más de una obligación en el futuro, esa persona tiene la obligación de innovar. En consecuencia, la innovación se convierte en un concepto moral y una vía hacia el progreso moral.

Ello no lleva implícito que todos los problemas puedan resolverse mediante la innovación ni, mucho menos, mediante la innovación puramente tecnológica. Esa impresión en ocasiones se denomina “solucionismo” y se considera una obstinación en los “aspectos técnicos”. Para adoptar una interpretación más modesta de lo que puede y debe lograrse, es importante definir la “obligación secundaria” de la formulación del principio de Marcus. La obligación secundaria es más débil que la de primer orden. A la obligación de primer orden se le aplica el principio de “deber es poder”, según el cual es imposible afirmar que X debe hacer A si X no puede hacer A. Nadie está obligado moralmente a subir un tramo de escaleras con las dos piernas gravemente fracturadas. De acuerdo con el “deber” más débil del principio de Marcus, es posible afirmar que en un momento determinado existe la obligación de analizar si se puede cumplir con ambos deberes, aunque finalmente no sea posible. Si lo que está en juego es muy importante, la obligación de estudiar la posibilidad de hacerlo realidad es proporcional a esa importancia. Por lo tanto, parece que tenemos la obligación de analizar si es posible lograr una invención que permita mejorar la situación con respecto de lo que habría sido posible sin ella. Sin embargo, no pueden hallarse fórmulas milagrosas cuando no existen.

Las elecciones morales a las que nos enfrentamos en un mundo con problemas como los que se combaten mediante los ODS a menudo adoptan la forma de dilemas, conflictos de valores y discrepancias morales entre las partes. Es justo afirmar que los dilemas, los conflictos y las discrepancias con frecuencia dependen de los diseños, y que la denominada “arquitectura de las decisiones” a la que se enfrentan las personas inventoras forma parte de la historia del diseño de objetos o sistemas concretos y de numerosas decisiones que se han adoptado en el pasado. Hay dilemas que no se habrían planteado de haberse escogido otras opciones en el pasado. Esto subraya la importancia de, en primer lugar, tratar de evitar que se produzcan determinadas situaciones y dilemas.

Si, aun así, ocurren, es importante reflexionar sobre cómo se puede diseñar (o volver a diseñar) la situación para eliminar la necesidad de adoptar decisiones radicales y para facilitar la creación de opciones innovadoras que permitan satisfacer más valores y cumplir más obligaciones.

Qué no es innovación responsable

También es posible engañarse a sí mismo por un problema distinto al de la sobrecarga moral. Supongamos que se desea un automóvil con un motor diésel de alto rendimiento que, además, cumpla las normas de la Agencia de Protección Ambiental. Muchos fabricantes de automóviles han logrado crear un motor de esas características, como se puso de manifiesto en el escándalo de Volkswagen relativo a las emisiones por diésel y sus repercusiones. Resultó que los motores se habían diseñado intencionadamente para que constara que se habían sometido a pruebas y para que las emisiones se redujeran en el momento de pasar el control de emisiones. De este modo, se resolvía el problema de la sobrecarga moral por medio del engaño y no mediante el diseño. El automóvil se presentaba en la publicidad como un vehículo con un rendimiento y eficiencia óptimos que cumplía todas las normas de sostenibilidad, pero esa no era la realidad. En este caso, la sobrecarga moral llevaba al engaño en lugar de a la innovación.

Cabe citar otros ejemplos que muestran que el potencial innovador de la sobrecarga moral puede no producir resultados beneficiosos. El director general de Google, Sundar Pichai, señaló que la inteligencia artificial requiere una regulación inteligente que mantenga un equilibrio entre la innovación y la protección de los ciudadanos (Bradshaw, 2019). Según esta interpretación, la innovación tiene valor en sí misma. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, las innovaciones no son intrínseca e inherentemente beneficiosas. Además, esa afirmación presenta la innovación en contraposición con la protección de los valores, los derechos, los intereses y las necesidades de los ciudadanos. Entraña exactamente lo que no es innovación responsable. Elizabeth Denham, comisaria de Información del Reino Unido, ejemplificó la misma contraposición al afirmar que no se trata de una cuestión de privacidad o innovación sino de “privacidad e innovación” (Denham, 2018). No se trata de una oposición entre los valores morales y la innovación. Los conflictos de valores pueden impulsar y potenciar la innovación. Siempre existirán los problemas que no pueden resolverse desde la perspectiva de la innovación

responsable, como se ha explicado, pero no podemos permitirnos no hacer lo posible para darles solución.

Deben intensificarse los esfuerzos

Cuando el Apolo 13 iba a regresar a la Tierra, los cuatro astronautas se enfrentaron a un grave problema (Brandt y Eagleman, 2017). Comenzó a agotarse el oxígeno debido a una avería en un filtro. Si no lo reparaban, sin duda morirían en cuatro horas. Eugene Kranz, jefe de la División de Control de Misiones de la NASA, reunió de urgencia a todos sus ingenieros para que le informaran sobre la situación. Tras su explicación, les dijo: “cuando salgan de esta habitación deben creer que la tripulación va a regresar a casa, no me importa cuántas probabilidades de éxito haya, lo importante es que crean en que la tripulación va a regresar”. Lograron hallar a tiempo una solución sorprendente por su bajo nivel tecnológico que consistió en utilizar cinta aislante, una bolsa de plástico y ropa interior. Las palabras de Kranz crearon una necesidad moral que estimuló la creatividad necesaria y dio lugar a ideas innovadoras para resolver el problema.

Los supuestos de innovación responsable mencionados anteriormente y el rechazo “poco filosófico” de los ingenieros a aceptar el “mal diseño” de la infraestructura de vías del tranvía fuera de control también pueden considerarse una consecuencia de la presión moral, aunque de manera menos dramática que en la situación del Apolo 13. Sin embargo, todas las situaciones tienen en común que existen numerosos valores en juego y que el contexto no parece permitir que se satisfagan todos ellos. Ahora bien, los protagonistas de esas historias, en lugar de reaccionar con resignación y pesimismo, responden con dedicación. Quienes hallaron soluciones ingeniosas simplemente se negaron a aceptar el fracaso y se las arreglaron para dar cabida a un número mayor de obligaciones. La invención y la innovación pueden surgir precisamente cuando se decide huir del camino más fácil, o cuando se rechaza conformarse con las estructuras de decisión existentes y con lo que parece inevitable o que, simplemente, requiere demasiados esfuerzos. En este contexto, el proverbio que dice que “la necesidad agudiza el ingenio” se interpreta de manera diferente.

Genrich Altshuller estudió miles de patentes y formuló 40 principios y patrones de innovación e invención que, en su opinión, constituían un buen diseño (Altshuller, 2002). Una de las conclusiones principales de su trabajo es que las soluciones innovadoras y las invenciones normalmente

superan un dilema o conflicto entre elementos contradictorios. Si se quiere que un objeto sea corto y largo al mismo tiempo (por ejemplo, una regla), surge la idea de una regla plegable o una cinta métrica, que evita cargar con una vara de dos metros de longitud. Si se desea que una taza de café esté caliente y fría al mismo tiempo, se le añade una funda de cartón con una superficie rugosa. Cuando llueve, utilizar un paraguas evita tener que decidir entre dar un saludable paseo y mantenerse seco. Estas situaciones no presentan dilemas morales pero sus soluciones siguen el mismo patrón. El neurobiólogo Pierre Changeux dijo lo siguiente sobre su labor en comités éticos: “Llegué a apreciar la función esencial que desempeña la innovación en cuestiones de ética aplicada, puesto que muy a menudo ofrece soluciones novedosas a dilemas morales sin solución aparente” (Changeux y Ricoeur, 2002, pág. 240).

Wolfgang Streeck, economista laboral, también hace hincapié en el hecho de que, contrariamente a lo que suele pensarse, la concurrencia de múltiples limitaciones puede ser beneficioso para el crecimiento, el desarrollo o la mejora. En consecuencia, habla de “limitaciones beneficiosas” (Streeck et al., 1993). Con frecuencia, los valores morales se consideran limitaciones que restringen, ralentizan y retienen el progreso. Sin embargo, según Streeck, es posible que suceda lo contrario. Cuanto más exigentes sean los requisitos y más importante sea lo que está en juego, mayor es el grado de ingeniosidad, creatividad e innovación que presentan los inventores. Por lo tanto, la coexistencia de múltiples requisitos morales puede ser una vía hacia una mayor productividad. Acar et al. (2019) también confirman, a partir de estudios meta-analíticos de la innovación, que las limitaciones pueden ser positivas para la innovación.

En la segunda mitad del siglo XX, Alemania se enfrentó al problema de la sobrecarga moral de la sociedad, que estaba dividida por el conflicto entre la protección del medio ambiente, reivindicada intensamente por el Partido Verde, y el deseo predominante de la población alemana de generar prosperidad para todos. En mi opinión, puede decirse que Alemania innovó para liberarse de ese conflicto de valores y, desde entonces, se ha convertido en una potencia líder del mercado de las energías renovables sostenibles y la tecnología limpia. Si el país hubiera ignorado uno de esos valores –la prosperidad para todas las personas o la protección del medio ambiente–, se habría privado de una fuente de innovación.

Suecia es conocida por sus estrictas leyes de seguridad y de tráfico, que han favorecido el diseño y la producción de los seguros automóviles tan representativos de ese país. Al principio, los automóviles Volvo eran similares a tanques, es decir, muy seguros para los conductores pero no tanto para los demás. Entonces, Volvo comenzó a innovar –estudió la posibilidad de utilizar sensores para escanear el entorno y frenos automáticos–, puesto que tenía la misma firme determinación de salvar la vida de los peatones y los ciclistas. Su consagración a la seguridad llevó a la empresa incluso más lejos. Se dieron cuenta de que los maniquíes para las pruebas de choque que utilizaban en sus investigaciones y actividades de I+D sobre seguridad tenían el aspecto de un soldado, de un hombre corpulento y robusto. Comenzaron a tomar en consideración conductores más vulnerables, como las mujeres embarazadas, y diseñaron cinturones de seguridad especiales para ellas. Estas innovaciones no se habrían contemplado si la seguridad no fuera una preocupación tan importante. Este es otro ejemplo de un valor productivo y “consecuencia del diseño”.

Cuando se piensa en los “objetivos cero”, se crea un grado similar de responsabilidad contundente, puesto que revelan una reticencia a hacer concesiones, a relajar los intereses morales o sociales o a conformarse con segundas mejores opciones o soluciones intermedias. Los compromisos, como el de lograr cero emisiones de dióxido de carbono o cero muertes de niños por accidentes de bicicleta en la ciudad, son maneras de crear esa necesidad moral que se planteó en el caso del Apolo 13.

En conclusión, se han presentado dos ideas centrales que pueden ser de ayuda cuando se reflexiona sobre las posibles soluciones a los problemas del siglo XXI. La primera idea consiste en que se puede poner el diseño al servicio de los valores morales si de verdad se cree en ellos. La segunda es que, en ocasiones, los conflictos de valores pueden superarse si se realizan los esfuerzos suficientes para incorporar los valores a los diseños. Ambas ideas sientan las bases de la concepción de la innovación responsable, que es la vía que lleva al progreso moral.

Referencias

- Aizenberg, E. y J. Van den Hoven (2020). "Designing for human rights in AI" (El diseño para proteger los derechos humanos en el contexto de la inteligencia artificial). *Big Data & Society*, julio a diciembre de 2020, págs. 1 a 14.
- Acar, O.A., M. Tarakci y D. van Knippenberg (2019). "Why constraints are good for innovation" (¿Por qué las limitaciones son positivas para la innovación?). *Harvard Business Review*, 22 de noviembre. Disponible en: <https://hbr.org/2019/11/why-constraints-are-good-for-innovation>.
- Altshuller, G. (2002). *40 Principles: TRIZ Keys to Innovation* (Vol. 1). Worcester, MA: Technical Innovation Center, Inc.
- Bradshaw, T. (2019). "Google chief Sundar Pichai warns against rushing into AI regulation" (Sundar Pichai, directivo de Google, advierte sobre las prisas en la regulación de la IA). Disponible en: <https://www.ft.com/content/b16e6ee8-dbb2-11e9-8f9b-77216ebe1f17>.
- Brandt, A. y D. Eagleman (2017). *The Runaway Species: How Human Creativity Remakes the World*. London: Catapult, págs. 1 a 3.
- Caney, S. (2012). Disponible en: <https://simoncaney.weebly.com/methodological-issues.html> (consultada el 26 de agosto de 2020).
- Changeux, J.P. y P. Ricoeur (2002). *What Makes us Think? A Neuroscientist and a Philosopher Argue About Ethics, Human Nature, and the Brain*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Dworkin, M. (2013). "A new philosophy for international law" (Una filosofía nueva para el Derecho internacional). *Philosophy & Public Affairs*, 41(1), págs. 3 a 30.
- Denham, E. (2018). "Promoting privacy with innovation within the law". Conferencia presentada en la 30ª Conferencia Anual sobre Legislación y Negocios en materia de Privacidad (*Annual Conference of Privacy Laws and Business*), Cambridge, 4 de julio de 2017. Disponible en: <https://ico.org.uk/about-the-ico/newsand-events/news-and-blogs/2017/07/promoting-privacy-with-innovation-within-the-law/>.
- Helbing, D. (2013). "Globally networked risks and how to respond" (Los riesgos interconectados a escala mundial y cómo darles respuesta). *Nature*, 497 (7447), págs. 51 a 59.

- CIUC (2017). *A Guide to SDG Interactions: From Science to Implementation*. Consejo Internacional para la Ciencia. Disponible en: <https://doi.org/10.24948/2017.01> <https://council.science/wp-content/uploads/2017/05/SDGs-Guide-to-Interactions.pdf>.
- GAEI (2014). *Un Mundo que Cuenta: Movilización de la Revolución de los Datos para el Desarrollo Sostenible*. Informe del Grupo Asesor de Expertos Independientes sobre la Revolución de los Datos para el Desarrollo Sostenible.
- Declaración de Lund (2009). *Europe must focus on the grand challenges of our time* (Europa debe centrarse en los grandes desafíos de nuestro tiempo). Disponible en: <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cd/1574173799722/Lund+Declaration+2009.pdf>.
- Declaración de Lund (2015). *Europe must speed up solutions to tackle grand challenges through alignment, research, global cooperation and achieving impact* (Europa debe acelerar la creación de soluciones para hacer frente a los grandes desafíos mediante la coordinación, la investigación, la cooperación mundial y el logro de resultados). Disponible en: <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cc/1574173770601/The+Lund+Declaration+2015+final.pdf>.
- Declaración de Roma (2014). *Declaración de Roma sobre la investigación y la innovación responsables en Europa*. Disponible en: http://www.sis-rri-conference.eu/wp-content/uploads/2014/12/RomeDeclaration_Final.pdf.
- Scheffler, S. (2010). *Equality and Tradition: Questions of Value in Moral and Political Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, W., J. Górnjak y J. Jerschina (1993). *Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism*. Cracovia: Universidad de Economía de Cracovia.
- Tetlock, P.E., O.V. Kristel, S.B. Elson, M.C. Green y J.S. Lerner (2000). "The psychology of the unthinkable: Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals". *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), pág. 853.
- Naciones Unidas (2015a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://sdgs.un.org/es/goals> (consultado el 13 de julio de 2016).
- Naciones Unidas, (2015b). *El mundo que queremos*. Disponible en: <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/UNDG%202nd%20dialogues.pdf> (consultado el 13 de julio de 2016).

- Naciones Unidas, (2015c). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S (consultado el 13 de julio de 2016).
- Van den Hoven, J. (2013). “Responsible innovation and value sensitive design” (La innovación responsable y el diseño sensible a los valores). Publicado en Owen, R. (ed.), *Responsible Innovation*. New Jersey: Wiley-Blackwell, págs. 75 a 83.
- Van den Hoven, J., Miller, S. y Pogge, T. (eds.) (2017). *Designing in Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Van de Poel, I. (2017). “Dealing with moral dilemmas through design” (La solución de dilemas morales mediante el diseño). Publicado en Van den Hoven, J., Miller, S. y Pogge, T. (eds.), *Designing in Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press, págs. 57 a 77.
- Von Schomberg R., y Hankins, J. (eds.) 2014. *International Handbook on Responsible Innovation*. Cheltenham (Reino Unido) y Northampton, MA: Edward Elgar Publishing. También disponible en: <https://www.rri-tools.eu/-/international-handbook-on-responsible-innovation-a-global-resource>.
- Waldron, J. (2016). “The eternal UN Declaration of Human Rights” (La eterna Declaración Universal de Derechos Humanos). *Project Syndicate*. Disponible en: <https://www.project-syndicate.org/commentary/declaration-of-human-rights-global-citizenship-by-jeremy-waldron-2016-04?barrier=accesspaylog>.
- Winner, L. (1980). *Do Artefacts have Politics? (¿Tienen política los artefactos?)*. MIT Press, Daedalus, 109(1), págs. 121 a 136.

Organización Mundial
de la Propiedad Intelectual
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Ginebra 20
Suiza

Tel: +41 22 338 91 11

Fax: +41 22 733 54 28

Para consultar la información de contacto
de las oficinas de la OMPI
en el exterior, visite:
www.wipo.int/about-wipo/es/offices

Publicación de la OMPI N.º 1072S
ISBN 978-92-805-3234-0