

WO/CC/76/4

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 13 ديسمبر 2019

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة السادسة والسبعون (الدورة العادية الخمسون)

جنيف، من 30 سبتمبر إلى 9 أكتوبر 2019

التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/59/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و11 و12 و13 و14 و30 و31 و32 و33.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و30 و31، في التقرير العام (الوثيقة A/59/14).
3. وترد التقارير الخاصة بالبنود 7 و30 و31 في هذه الوثيقة.
4. وانتُخب السفير فرانسوا ريفاسو (فرنسا) رئيساً للجنة الويبو للتنسيق؛ وانتُخب كل من السيد أندريانو إروين (إندونيسيا) والسيد لي سونغ (الصين) نائبين للرئيس.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد الموافقة على اتفاقات

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/76/3 Rev.
6. وفتح البند 7 رئيس لجنة الويبو للتنسيق المنتخب حديثاً، السفير فرانسوا ريفاسو (فرنسا)، وشكر الدول الأعضاء على الثقة التي وضعتها فيه بانتخابه رئيساً. وأعلن الرئيس أن هناك اتفاقين قيد النظر ضمن هذا البند من جدول الأعمال، أحدهما مع الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا (ECCAS)، والآخر مع السوق المشتركة لشرق آسيا والجنوب الأفريقي (الكوميسا). ودعا بعد ذلك المستشار القانوني إلى تقديم البند.
7. ولدى تقديم البند، استرعى المستشار القانوني انتباه الوفود إلى الوثيقة WO/CC/76/3 Rev. وذكر بأنه، طبقاً للمادة 13(1) من اتفاقية الويبو، يعقد المدير العام أي اتفاق عام يرمي بإبرامه إلى إقامة علاقات عمل وتعاون مع منظمات حكومية دولية أخرى، بعد موافقة لجنة الويبو للتنسيق.
8. وذكر بأن هناك، على النحو الوارد في وثيقة العمل، اتفاقين من هذا القبيل مقترحين لموافقة لجنة الويبو للتنسيق. والاتفاق الأول هو مذكرة تفاهم ترمي إلى تيسير الانتفاع بالملكية الفكرية بغية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية ECCAS؛ أما الاتفاق الثاني فهو اتفاق تعاون بين الويبو والكوميسا بغرض العمل في إطار تعاون وتشاور وثيقين بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك من أجل مواءمة جهودهما المبذولة قصد الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدول الأعضاء في الكوميسا.
9. وافقت لجنة الويبو للتنسيق على مذكرة التفاهم بين الويبو و الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا (ECCAS)؛ واتفاق التعاون بين الويبو والسوق المشتركة لشرق آسيا والجنوب الأفريقي (الكوميسا)، كما يردان، على التوالي، في المرفق الأول والمرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/76/3 Rev.

البند 30 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

10. استندت المناقشات إلى الوثيقتين WO/CC/76/INF/1 و WO/CC/76/2.
11. وقدم الرئيس البند 30"1" من جدول الأعمال وذكر وجود وثيقتين للنظر فيها وهما: تقرير سنوي عن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/76/INF/1 ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، الوثيقة WO/CC/76/2.
12. وذكرت الأمانة أنها تتشرف بتقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي يتناول الفترة من يوليو 2018 وحتى يونيو 2019 وأن التقرير اشتمل على بندين أساسيين وهما شؤون الموظفين التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها ومسائل أخرى تهم الدول الأعضاء. وأضافت أن التقرير السنوي يتألف، كما في السنة الماضية، من تقرير موجز عن الموارد البشرية مصحوباً بكتيب تكميلي عن الموارد البشرية، بعنوان "موظفو الويبو في خدمة نظام الملكية الفكرية العالمي"، وأتيح كل منها

في نسخة مطبوعة وإلكترونية بجميع اللغات. وأبرزت الأمانة أن القوى العاملة لا تزال مستقرة من حيث العدد، بينما زادت الإنتاجية مرة أخرى خلال فترة المشمولة بالتقرير، كما يتضح في معاهدة التعاون بشأن البراءات وعدد القضايا التي رُفعت أمام مركز الويبو للتحكيم والوساطة وعدد التدريبات التي أجرتها أكاديمية الويبو، من بين جملة أمور أخرى. وأضافت الأمانة فيما يخص التنوع الجغرافي، أن 123 دولة من الدول الأعضاء ممثلة حالياً في القوى العاملة، بعد أن كانت 118 في الفترة نفسها في السنة الماضية. وذكرت الأمانة أيضاً أن جهود التوعية التي تبذلها وإشراك الدول الأعضاء غير الممثلة أسفر عن نتائج إيجابية حيث أصبح عدد جهات التنسيق القطرية في الدول الأعضاء غير الممثلة 36 جهة، ما يضمن وصول المعلومات المتعلقة بالمناصب الشاغرة في الويبو وإجراءات التعيين إلى المتقدمين المحتملين من تلك البلدان. وركزت جهود التوعية أيضاً على الجامعات في الدول الأعضاء غير الممثلة وذكرت الأمانة أنه نتيجة لجهودها تلقت عددا ملحوظا من طلبات الالتحاق بالوظائف من الدول الأعضاء غير الممثلة. وقالت الأمانة أيضاً إنها توسعت في برنامج التدريب الداخلي لكي يتضمن ثلاثة أماكن جديدة للتدريب الداخلي مخصصة فقط للمرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة، وأضافت أن المتدربين أتيحت لهم الفرصة الآن في التقدم إلى وظائف خلال فترة تدريبهم الداخلي أو عقبها مباشرة. وذكرت الأمانة أن التوازن بين الجنسين في الويبو يبلغ 54 في المائة للنساء مقارنة بنسبة 46 في المائة من الرجال، وأضافت أنه من المطلوب بذل المزيد من الجهد لتحسين التوازن بين الجنسين في المستويات الوظيفية العليا. ومن بين المبادرات التي ذكرتها الأمانة وجود برنامج تطوير داخلي يستهدف الموظفين في الرتب وف-4 وف-5 يقدم دعماً مخصصاً بحيث يتمكن من التنافس بنجاح على الوظائف الشاغرة في المستويات الوظيفية العليا، في حين توافر برنامج تدريبي لمساعدة النساء على النظر في اختياراتهن المهنية والتخطيط لها. وأبرزت الأمانة أيضاً مشاركتها في مبادرة الأمم المتحدة، برنامج القيادات النسائية الصاعدة (EMERGE) الذي ركز على دعم النساء في الرتب ف-3، بالإضافة إلى تجمعات المواهب النسائية لديها، والتي ساعدت الأمانة على زيادة عدد المتقدمات من الخارج لشغل المناصب العليا. وبالنظر إلى استراتيجية المنظمة لكي تصبح وجهة عمل مفضلة ذكرت الأمانة أنها قد أطلقت برنامجاً تجريبياً لدعم موظفيها من خلال توفير خدمات الرعاية النهارية للأطفال في سن ما قبل المدرسة في جنيف. واعتباراً من مطلع سبتمبر، بدأ نفاذ اتفاق شراكة مع أحد مقدمي خدمات الرعاية النهارية بجوار الويبو، استفاد منها ما يزيد على عشرة أطفال من أبناء موظفي الويبو من هذه الخدمة المشتركة التكاليف. وذكرت الأمانة أيضاً أن نظام إدارة الوقت الجديد قائم منذ شهر يناير 2019 وأنه يوفر خيارات لترتيبات عمل مرنة من خلال السماح للموظفين بالعمل ساعات عمل متداخلة ومضغوطة. ورحب الموظفون والمديرون بهذا النظام المؤتمت بالكامل، الذي وضع بمشاركة واسعة النطاق من الموظفين والمديرين. وذكرت الأمانة أن المنظمة أسست وحدة طبية خاصة بها خلال فترة إعداد التقارير وأنها قد حسنت بشكل ملحوظ نوعية الخدمات الصحية المقدمة، سواء على مستوى الصحة المهنية وفيما يتعلق بالخدمات المقدمة مباشرة إلى الموظفين. وذكرت الأمانة بمشاركتها في دراسة استقصائية بعنوان "مكان آمن" في عام 2018، وترتب على نتائج الاستقصاء إطلاق حملة تدريب وتوعية شاملة لتحسين الاحترام في مكان العمل ومنع جميع أشكال التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي. وأضافت الأمانة أن بعض عناصر الحملة كانت إجبارية وأنها سوف تستكمل في مطلع العام المقبل. وأبرزت الأمانة أنها شددت سياستها المتعلقة بالإبلاغ عن التحرش في العمل والتعامل معه، بما يتوافق مع السياسة النموذجية الخاصة بالتحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة. وذكرت الأمانة أنها سوف تطبق سن التقاعد عند عمر 65 عاماً مع حلول يناير 2020 لجميع الموظفين بما يتوافق مع سياسة التقاعد في الأمم المتحدة. وذكرت الأمانة أن أغلب منظمات الأمم المتحدة طبقت سن التقاعد عند 65 عاماً في عام 2018 وأن لجنة الويبو للتنسيق قد أقرت تأجيل التطبيق لمدة سنتين حتى يتسنى للأمانة إحداث التكيف الملح والضروري للمهارات في قوتها العاملة. وأبرزت الأمانة أن هذا التأجيل مكن الأمانة على وجه الخصوص من تقوية قدرات اللغات الآسيوية في قطاع البراءات والتكنولوجيا. وأفادت الأمانة أن التقرير السنوي قدم

معلومات تفصيلية بشأن برنامج المكافآت والتقدير. وعقدت المناقشات بشأن الموضوع خلال الدورة الأخيرة للجنة البرنامج والميزانية، التي اقترحت مراجعة مخصصات البرنامج في الشنائية التالية. وأكدت الأمانة على قيامها بتعديل السياسات الحالية التي توضح أن المكافآت المالية سوف تُمنح لعدد محدود من الأفرقة المتميزة وأصحاب الأداء المتميز من الأفراد. وذكرت الأمانة أن أحد أهم الموضوعات المقبلة المتعلقة بالموارد البشرية يتصل بمستقبل العمل وأن الأشكال الجديدة من التكنولوجيا ستؤثر تأثيراً كبيراً على قوتها العاملة في السنوات المقبلة. وشددت على احتياجها الإقدام على عملية من التحول في قوتها العاملة باستخدام مجموعة من الأساليب من ضمنها إعادة التدريب، وتداول المناصب وتعيين المواهب الجديدة. وأضافت الأمانة أنها سوف تلجأ إلى التعيين من الأسواق العالمية للتشغيل التي تتسم بالتنافسية الشديدة وهي بصدد تعيين بعض المواهب التي تحتاج إليها، ولا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث يوجد قصور ملحوظ في المهارات العالمية. ومن ثم أكدت الأمانة على أهمية أن تظل المنظمة وجهة عمل بإمكانها أن تتيح حزمة مزايا تنافسية وبيئة عمل ممتازة. وأبرزت الأمانة أنها لن تتمكن من جذب الموظفين ذوي المهارات والكفاءات الضرورية لإدارة التحديات المقبلة المتعلقة بالتكنولوجيا والاحتفاظ بهم ما لم تُلبى هذه الشروط.

13. وتحدث وفد كرواتيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وشكر الأمانة على إعدادها التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وذكر أن الموارد البشرية ضرورية لتحقيق الإدارة الرشيدة للمنظمة لأنها تساهم في أدائها بكفاءة. وأعرب الوفد عن ارتياحه للإحاطة ببقاء قوة العمل مستقرة من خلال المكون الأساسي من الموظفين المنتظمين الذين يمثلون حوالي 70.2 في المائة من القوى العاملة، في حين شكّل المكون المرن حوالي 29.8 في المائة. وذكر الوفد أيضاً أن التقرير السنوي أوضح زيادة في الإنتاجية وخصوصاً من جانب معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد، وهو أمر مهم للغاية لأنها يجتازان مركز الصدارة في خدمات التسجيل العالمية التي توفرها المنظمة وهما مصدر إيراداتها الأساسية. وأثنى الوفد على الجهود التي بذلت لتحقيق التوازن بين الجنسين وخصوصاً فيما بين الموظفين على مستوى الإدارة. وذكر الوفد أن المجموعة تعرب عن تقديرها للجهود المبذولة لضمان التمثيل الجغرافي المنصف، دون الإخلال بمسألة التعيين على أساس الجدارة، وقال إن المجموعة ليست من ضمن المجموعات ذات التمثيل المفرط. وأحاط علماً مع الارتياح بأنه خلال الدورة الأخيرة للجنة البرنامج والميزانية تم التوصل إلى توافق فيما بين الدول الأعضاء بشأن برنامج المكافآت والتقدير، وذكر أن المكافآت أسهمت بالتأكد في تحسين تحفيز الموظفين.

14. وتقدم وفد الصين بالشكر للأمانة عن المعلومات التي تضمنها التقرير السنوي عن الموارد البشرية وأعرب عن تقديره لجهود الأمانة لتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والتنوع والتعيين والوعي وظروف العمل، فضلاً عن النتائج الإيجابية لهذه الجهود. وأحاط الوفد على وجه الخصوص ببرنامج التدريب الداخلي للشباب فضلاً عن برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. وذكر الوفد أن خدمات الملكية الفكرية آخذة في الانتشار تدريجياً فضلاً عن وجود طلب متزايد على هذه الخدمات، ولذا تحتاج الأمانة إلى التكيف المستمر مع وضعها الجديد بغية ضمان توفير خدمات خاصة بالملكية الفكرية رفيعة المستوى ومقدمة في وقت سريع. وأعرب الوفد عن أمله أن تعتمد الأمانة من منظور طويل الأجل تخطيطاً وسياسات معقولة للموارد البشرية بغية استيفاء الطلبات المتنامية على الملكية الفكرية واحتياجات النشاط وللنهوض بالتنمية المستدامة للمنظمة، مع زيادة قدرتها التنافسية في المستقبل. وحث الوفد الأمانة على بذل المزيد من الجهود لتحسين تمثيل البلدان النامية.

15. وتحدث وفد كندا باسم المجموعة بآء وهناً الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على إعدادها النسخة الحالية من التقرير السنوي عن الموارد البشرية. ورحب بالتحسين المستمر في هذا التقرير الذي رسخ مكانته باعتباره مصدراً مهماً للمعلومات عن

الموارد البشرية للدول الأعضاء. وأعربت المجموعة بآء عن تقديرها شفافية التقرير بشأن المسائل المهمة مثل تنفيذ خطة عمل الأمم المتحدة الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتشغيل النساء على مستوى المنظمة ككل (UN-SWAP) فضلا عن برنامج التدريب الداخلي الذي أبرزته وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة (JIU). وأكدت بلدان المجموعة بآء على أن الموارد البشرية الفعالة ضرورية لإنجاز ولاية المنظمة وأهدافها وأن هذا ينعكس على نسبة التكاليف الخاصة والإنفاق العام للمنظمة، فأحاط الوفد أن الإدارة المناسبة والخطة التقدمية للموارد البشرية مهمة للمنظمة بناء على هذا المنظور. وذكرت المجموعة بآء أنها دعمت جهود التدريب والتوعية الرامية لمكافحة التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي، وأحاطت بانشغال بتفتيش هذه المسألة في المنظمات الدولية. وأكدت المجموعة بآء أن جميع أشكال التحرش - بما في ذلك التحرش الجنسي - غير مقبولة، وشجعت الأمانة على مواصلة مشاركتها في فريق عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتحرش الجنسي، وعدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي بما في ذلك من خلال تنفيذ مدونة سلوك الأمم المتحدة لمنع التحرش، وتناول التحرش الجنسي في جميع الأحداث على مستوى نظام الأمم المتحدة التي أقرها مؤخرًا مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتفهمت المجموعة بآء أن تقرب وجهات النظر، والاعتراف بأن المنظمة مقدم خدمة عالمي في بيئة تتسارع فيها وتيرة التغيير، فضلا على الطلب على احتواء التكلفة فيها من جانب الدول الأعضاء، موضع تحدي كبير. وذكرت المجموعة بآء أنها توقعت من المنظمة، بصفتها عضو في نظام الأمم المتحدة الموحد، أن تتبع التوجيهات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك بشأن مسائل مثل مستويات الرواتب والأجور، ومجموعة عناصر الأجر وبرامج المكافآت، ما يضمن الاتساق المطلوب بين أجور الموظفين والمزايا التي يحصلون عليها على مستوى جميع منظمات الأمم المتحدة. وذكرت المجموعة بآء بأن لجنة البرنامج والميزانية في دورتها الثلاثين وافقت في هذا الشأن على زيادة التمويل الموجه لبرنامج المكافآت والتقدير في الويوو زيادة ملحوظة، ووافقت على استخدام المخصص البالغ قدره 1.5 مليون فرنك سويسري في دفع المكافآت للأفراد والأفرقة، واستبعدت أي مكافأة على مستوى الأداء التنظيمي. وأضافت المجموعة بآء أنها تلتزم الأمانة أن تعدل التعميم الإداري للويوو المقابل بغية التنفيذ الكامل لهذه التغييرات، واقترحت الصيغة الآتية للقرار: "أحاطت لجنة التنسيق في الويوو بتقرير الأمانة عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير، الذي طُلب خلال الدورة الخامسة والسبعين للجنة التنسيق، ووجهت الأمانة بإيقاف مكافأة الأداء التنظيمي مع الاكتفاء بالمكافآت الخاصة بالأفراد والأفرقة فقط عند تكرار تطبيق برنامج الويوو للمكافآت والتقدير في الوقت الحالي وفي المستقبل، إذ تقر اللجنة بأن الغرض من البرنامج هو مكافأة التميز بصرف النظر عن مجمل نتائج المنظمة وأداءها المالي".

وأعربت المجموعة بآء بشأن موضوع التعيين رغبتها في التشديد على أنه ينبغي أن يتم التعيين بناء على الجدارة وعلى أعلى معايير الكفاءة والتخصص والنزاهة، مع مراعاة الطبيعة التقنية للمنظمة وواقع الخدمات التي تقدمها. ورأت المجموعة بآء أن هذا المبدأ الأساسي ضروري لتحقيق ولاية المنظمة التي تتسم بالتفرد، حتى في سياق الأمم المتحدة. ومع ذلك، ومع مراعاة كل ما سبق، أعربت المجموعة بآء عن تقديرها الجهود المتواصلة التي اضطلعت بها الأمانة تجاه زيادة التنوع الجغرافي لموظفيها وتجاه تحسين التوازن بين الجنسين.

16. وتحدث وفد طاجيكستان باسم مجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية، وذكر أسفا أن بلدان المجموعة ممثلة تمثيلاً ناقص في الأمانة. وأعرب عن ثقته في امتلاك بلدان المجموعة خبرات يعتد بها كما تشهد أنظمة البراءات الوطنية لديها التي تعمل بنجاح، فضلا عن ممارسة أنشطة الملكية الفكرية الأخرى، وأضاف أن خبرات هذه البلدان من الممكن أن تعود بالنفع على الويوو. وأعربت المجموعة عن تطلعها نحو المزيد من التعاون الموجه إلى زيادة عدد الموظفين في الأمانة من مواطني بلدان المجموعة.

17. وهنأ وفد البرازيل الرئيس على انتخابه لرئاسة هذه اللجنة المهمة وذكر أن اللجنة سوف تتصدى إلى التحديات التي تواجه المنظمة تحت إشرافه. وشكر الوفد الأمانة على عرضها التقرير السنوي عن الموارد البشرية وأعرب عن اعتقاده أن إنتاج بيانات محددة في هذا المجال وتقييمه تقنيا سليما ممارسة مهمة بغية إصدار سياسات أفضل تتعلق بموظفي المنظمة في المستقبل. وأثنى الوفد على الأمانة لمواصلتها التقدم المحرز بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين وأضاف أن أوجه التحسن كانت كبيرة مقارنة بالنتائج السابقة. ومع ذلك ذكر الوفد أن البيانات توضح ضرورة وضع سياسات لتحقيق الإدماج الفعال للنساء في المنظمة وخصوصا على المستويات الإدارية العليا. وذكر الوفد أن خدمات الدعم الوظيفي والتعرف على المواهب من الأدوات المهمة للغاية وينبغي استكشافها بدرجة أكبر وتحسينها، ولكن يجب أن يولى تركيز أشد إلى تحديد الحواجز التي تحول دون مشاركة أوسع للنساء في المنظمة على جميع المستويات الوظيفية مع العمل على إزالة هذه الحواجز. وذكر الوفد أن هذا الأمر يسري على التمثيل الجغرافي أيضا، وأعرب عن سروره لرؤية البلدان غير الممثلة تدخل المنظمة. ومع ذلك ذكر الوفد أن التقرير أبرز زيادة محدودة للغاية في الحجم في مجال التوزيع الجغرافي للموظفين حسب المنطقة مقارنة بالسنوات الماضية. ورأى الوفد أن جهود التوعية ينبغي التوسع فيها وتعميق نطاقها، بالرغم من أوجه اختلال التوازن، بحيث يمكن أن عرض أوجه التحسن الإحصائية المتينة في السنوات المقبلة. وأضاف الوفد أن استهداف الأجيال الأصغر سنا والمناطق الناقصة التمثيل لهو خيار سليم حيث يفتقر العديد منهم إلى الموارد الضرورية للاستثمار في برامج محددة للدعم. ولذا شجع الوفد ودعم العرض الذي قدمته الأمانة بشدة فضلا عن السياسات الموجهة إلى المناطق الناقصة التمثيل في المنظمة. وفي هذا الصدد ذكر الوفد أنه على استعداد للتواصل مع الأمانة بما أن التغيير والابتكار هما محور عمل المنظمة.

18. وهنأ وفد الاتحاد الروسي الرئيس على انتخابه وأعرب عن تمنياته له بولاية مثمرة وناجحة. وأثنى الوفد على الأمانة وعلى قسم إدارة الموارد البشرية لإعدادها التقرير، وأعرب عن ارتياحه تجاه التقدم الذي أحرزته الأمانة بشأن عدد من مجالات الموارد البشرية بما في ذلك التمثيل الجغرافي. وأبرز الوفد أنه على مدار السنة الماضية شغل عدد من المناصب الشاغرة في الأمانة بمتخصصين من بلدان لم تكن ممثلة من قبل، بما في ذلك بلدان من مجموعته الإقليمية. ومع ذلك أشار الوفد إلى ضرورة اتخاذ المزيد من الخطوات لضمان التمثيل الجغرافي العادل، الذي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر تنوع الأمانة، حسبما أوضح التقرير بشكل سليم. واقترح الوفد أيضا أن تُدرج الأجزاء الخاصة بالتمثيل الجغرافي من التقارير المقبلة عن الموارد البشرية في الجزء الخاص بالمسائل التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو بالتنسيق بها. ورأى الوفد أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص للتوصية 12 من المراجع الخارجي، التي دعت إلى أن العمل بشكل مناسب مع الدول الأعضاء بغية التوصل إلى حل بشأن غياب الوضوح حول التمثيل الجغرافي للقوة العاملة. ولذا التمس الوفد من الأمانة تقديم معلومات عن تمثيل المجموعات الإقليمية في المنظمة بدلا من المناطق الجغرافية. وأقر الوفد بالتقدم المحرز في إنجاز المساواة بين الجنسين. وشدد على أهمية النهج المهني والقائم على الكفاءة عند اختيار المرشحين، حسب نص نظام الموظفين ولأحتته، وهو المعيار الذي ينبغي أن تكون له الأهمية القصوى من بين معايير التعيين. وأعرب الوفد عن تقديره الأمانة على المعلومات الأساسية التي قدمتها بشأن برنامج المكافآت والتقدير. وذكر أنه من الأهمية بما كان للمنظمة أن تقدم مكافآت وحوافز لموظفيها، فهم أهم أصول المنظمة. ومع ذلك من المهم أن تتوافق كل هذه التدابير مع المبادئ التوجيهية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأعرب الوفد عن تقديره المعلومات الخاصة بمد بعض التعيينات المؤقتة وإعادة تصنيفها ورحب بالتدابير التي اتخذتها الأمانة لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. والتمس الوفد من الأمانة الإحصاءات الخاصة بالتعيين عقب حساب الزمالات وبرامج التدريب الداخلي وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. والتمس الوفد أيضا توضيحا بشأن التدابير الرامية إلى تحسن عمليات التعيين في الويبو في الفقرتين 47 و48 من التقرير وأعرب عن رغبته في توضيح الغاية من هذين الجزأين والدور المزمع للدكاء الاصطناعي في هذه المسار. وأعرب

عن اعتقاده أن هذه المسائل ينبغي مناقشتها مع الدول الأعضاء. وتساءل الوفد أيضا عن كيفية إدارة قائمة الاحتياطي وتجمعات المواهب وتجمع المواهب للنساء على المستويات العليا (ف-5 والمستويات الأعلى) وذكر أنه يود أن تكون هذه المعلومات متوفرة. وشكر الوفد الأمانة مرة أخرى على إعدادها التقرير السوي في نسق تسهل قراءته ومحتزل.

19. وهنأ وفد الهند الرئيس على انتخابه. وأحاط بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية وشكر الأمانة على إعداده. وأعرب الوفد عن تقديره انخراط المنظمة في عملية تنفيذ خطة عملها المتعلقة بالشؤون الجنسانية 2019-2021 بما يتوافق مع الجهود التي يبذلها الأمين العام للأمم المتحدة على مستوى نظام الأمم المتحدة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأعرب عن تقديره لزيادة التمثيل الجغرافي للجنسيات داخل المنظمة مقارنة بالسنة الماضية. وأعرب عن اعتقاده بضرورة بذل المزيد من الجهد لتضييق الفجوات القائمة في التوزيع الجغرافي للموارد البشرية، وخصوصا بالنسبة للمناطق الجغرافية والدول الأعضاء غير الممتلة والناقصة التمثيل. وأثنى الوفد على التحسينات التي أدرجت هذا العام على برنامج الويبو للتدريب الداخلي، وأعرب عن تطلعه إلى رؤية المزيد من التغييرات الإيجابية في إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

20. وهنأ وفد الولايات المتحدة الأمريكية الرئيس على انتخابه، وأعرب عن دعمه البيان الذي أدلى به وفد كندا باسم المجموعة باء. وأعرب عن تقديره للتقرير الوافي وعن ارتياحه تجاه مواصلة التقدم الذي تحرزته المنظمة في مجالات التكافؤ بين الجنسين وتمتية قدرات الموظفين وتطورهم. وأحاط الوفد ببرامج الأمانة ومبادرات التوعية لتحسين التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين في المنظمة، وشجع الأمانة على مواصلة هذه الجهود، بما في ذلك من خلال تقوية التوعية واستراتيجيات التعيين. وأعرب الوفد عن رغبته في تكرار انشغاله بشأن المكافآت المالية التي تدفع للموظفين، بخلاف ما يحصلون عليه بناء على الجدارة أو الأداء. وذكر أن المكافآت ينبغي أن تمنح للموظفين متميزي الأداء، والآ ستفقد هذه المكافآت قيمتها بل قد تعتبر استحقاقا، وهو الأمر الذي ينافي المبدأ الأساسي القائم على مكافأة أداء الفرد أو الفريق. ورأى الوفد أن برنامج المكافآت والتقدير يجب أن يعبر عن البرنامج والميزانية للشائفة 21/2020 الذي يقضي بزيادة كبيرة في المكافآت المقدمة لتميز الفرق وتلك القائمة على الجدارة حسبما اتفقت لجنة البرنامج والميزانية، ولم يقض بمكافآت للأداء التنظيمي. وفيما يتعلق بإعداد استراتيجية الرفاه، ذكر الوفد أنه يقدر الحصول على المزيد من المعلومات بشأن المبادرات المحددة التي وضعت في هذا الإطار. ورحب الوفد في إطار تناول المسائل الواردة في استقصاء والأداء بل وأعرب عن ارتياحه تجاه تنفيذ الأمانة تدابير لمكافحة التحرش الجنسي، وهو من المسائل المثيرة للقلق على مستوى نظام الأمم المتحدة ككل. وذكر الوفد أنه يقدر الحصول على المزيد من المعلومات المتعلقة ببرنامج مدته سنة نفذته الأمانة لمكافحة التحرش الجنسي في الويبو.

21. وتحدث وفد أوغندا باسم المجموعة الأفريقية، وأعرب عن رغبته في التقدم ببيان واحد مجمع بشأن بنود جدول الأعمال أمام لجنة التنسيق (أي البنود 7 و30 و31). فأعرب عن تقدير المجموعة للرئيس المنتهية ولايته لقيادته والتزامه بتحقيق النتائج. وهنأ الرئيس ونائبه على انتخابهم وأعرب عن ثقته باستمرارهم في قيادة لجنة الويبو للتنسيق ودفعه طوال العام المقبل. وأعرب أيضا عن تقديره للأمانة على ما بذلته من جهد تجاه تنفيذ ولاية المنظمة وإعدادها التقرير السنوي عن الموارد البشرية وعرضه. وأحاط علما بالتقرير الذي سيرعرض على رئيسة مكتب الأخلاقيات فضلا عن الاقتراحات بشأن تعديل نظام الموظفين ولأخته، وأطر التعاون التي أقرت في وقت سابق، والاقتراح بانتخاب عضو بديل للجنة المعاشات التقاعدية للويبو. وذكر أن الموارد البشرية الجيدة التدريب والمحفزة تمثل أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة، وأضاف أن مجموعته لا تزال داعما قويا للسياسات التقدمية الخاصة بالموارد البشرية في المنظمة. وأعرب عن تقديره للأمانة على مختلف الاستراتيجيات الموجهة إلى تحسين تخطيط القوى العاملة وإدارة الأداء، وعمليات إدارة الشكاوى، وإجراءات التعيين التي تراعي التنوع

والتمثيل الجغرافي المنصف ورفاهية الموظفين وصحتهم، فضلاً عن كفاءة الأمانة تمثيل قوتها العاملة أعلى معايير الكفاءة والنزاهة. وذكر أن التمثيل الجغرافي المنصف والمتكافئ يظل أولوية ورحب بجميع الاستراتيجيات التي وضعتها الأمانة لإيجاد قوة عمل تمثل جميع الأعضاء بالمنظمة تمثيلاً حقيقياً، من خلال مختلف برامج التوعية والإرشاد مثل مبادرة جهات التنسيق القطرية وبرنامج التدريب الداخلي والنشاط الإلكتروني من بين أمور أخرى. وذكر الوفد أن المجموعة الأفريقية لديها أكبر عدد من البلدان غير الممثلة سواء في المناصب الاعتيادية أو في برنامج التدريب الداخلي. وأحاط علماً بانشغال أن عدد بلدان المجموعة - في المدى المرغوب فيه من التمثيل بالمناصب العليا - قد تراجع مؤخراً، وأبدى رغبته في معرفة أسباب هذا الوضع والخطط الموضوعية لتصويب أوجه الخلل هذه. وذكر أن من المفيد إعداد تحليل يبين توزيع الموظفين حسب المجموعات الإقليمية والبلد والمناصب المقابلة التي يسري عليها مبدأ التوزيع الجغرافي. وجدد الدعوة لمراجعة مبادئ 1975 بحيث تعبر عن واقع تنوع الأمانة والمبادئ العامة للأمم المتحدة المتعلقة بالعالمية. وأثنى على التزام الأمانة بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في إطار التوازن بين الجنسين، ولكن أحاط بانشغال أن الخلل في التوازن بين الجنسين مسألة مستمرة، حيث تراجع تمثيل النساء تراجعاً حرجاً في المراتب ف-5 ود-2 اعتباراً من عام 2006، وأعرب عن رغبته في معرفة التدابير التي وضعت لعكس هذا الاتجاه. وأعرب عن ارتياحه للجهود المبذولة فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بتهيئة بيئة عمل توافقيّة وقائمة على الاحترام وخصوصاً تنفيذ دورات إلزامية عبر الإنترنت عن العمل في بيئة توافقيّة، تعالج قضية التحرش. وحث الأمانة على اتخاذ إجراءات جوهرية بدرجة أكبر للتصدي للمسائل المرتبطة بأية ادعاءات بالتحرش، متى وأينما تنشأ في المنظمة، وأضاف أنه مهتم بالحصول على معلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد. وفي إطار العدالة الداخلية وقضايا فض المنازعات الرسمية والقضايا التأديبية، أعاد التذكير بمبادئ العدالة الطبيعية والمساواة، وأضاف أن المساواة في المسار ينبغي أن تكون المعيار المنشود في التعامل مع هذه القضايا. وأعرب عن رغبته في تسلم معلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد وخصوصاً في عدد القضايا ولا سيما المتعلقة بموظفي الأمانة. ورحب بالتعديلات المقترحة التي وجهت بغرض مواءمة ممارسات الأمانة مع الممارسات الفضلى للنظام العام للأمم المتحدة في إطار التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ولائحته. وذكر أن المجموعة فحصت بعناية التعديلات المتعلقة بسن التقاعد والتدابير الانتقالية. وأفاد برغبته في المزيد من الوضوح بشأن جميع المسائل التي أثّرت خلال المشاورات الرسمية، والمزيد من الوضوح في هذه المرحلة بشأن مدى الاضطلاع بالتعديلات المقترحة بالتشاور مع ممثلي الموظفين. وأحاط الوفد بتقرير مكتب الأخلاقيات وأثنى على عمله الممتاز نحو ضمان محافظة موظفي المنظمة على أعلى المعايير الأخلاقية والنزاهة. وشجع الوفد مكتب الأخلاقيات بمواصلة تطوير أحدث الاستراتيجيات والمقاييس وأفضل الممارسات من الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة بغية تحسين كفاءة موظفي المنظمة وفعاليتهم ونزاهتهم. ورحب أيضاً بمذكرة التفاهم بين الأمانة والجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا (ECCAS)، بالإضافة إلى اتفاق التعاون مع السوق المشتركة لشرق آسيا والجنوب الأفريقي (الكوميسا). وأعرب عن اعتقاده أن إطار التعاون من شأنه أن يحسن من فرص وصول خدمات الأمانة وبرامجها، التي ستنهض باستخدام الملكية الفكرية باعتبارها أداة للتنمية في البلدان الشريكة والمنظمات الإقليمية المعنية. وفي شأن لجنة المعاشات التقاعدية للويبو، أيد ترشيح السيد فيليب فافاتييه عضواً بديلاً إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة الممتدة من عام 2020 إلى عام 2023.

22. ورحب وفد المكسيك بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية وأعرب عن رغبته في الشناء على التقدم الذي أحرز بشأن عدد من المسائل. وأبرز الوفد على وجه الخصوص التقدم المحرز في منع التحرش الجنسي والتحرش في مكان العمل بشكل عام، وبتسوية المسائل بأسلوب شامل وبطريقة مفيدة للموظفين. وذكر الوفد أنه سيسعد بالتعرف على موقف المنظمة بشأن التعامل مع مسائل التحرش داخل نظام الأمم المتحدة. وأعرب الوفد عن امتنانه للجهود المبذولة بشأن برنامج الداخلي

وعن رغبته في الحصول على المزيد من المعلومات عن البرنامج بغية زيادة المشاركين المنخرطين فيه. وأبدى الوفد تقديره للعمل المحرز بشأن الإتاحة لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقات وحث الأمانة على بذل الجهد الضروري لضمان توافق المنظمة توافقا تاما مع سياسة نظام الأمم المتحدة ككل بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقات على النحو الذي بينه الأمين العام للأمم المتحدة. وأعرب الوفد عن دعمه الاقتراح الذي قدمته مجموعة البلدان باء في إطار برنامج المكافآت والتقدير، بما يضمن منح هذه المكافآت للفرق والأفراد الذين يفوق أداؤهم المعتاد.

23. وهنأ وفد ترينيداد وتوباغو الرئيس على انتخابه وعلى دوره في رئاسة هذا الاجتماع. وذكر الوفد ارتياحه للاطلاع على حالة الموارد البشرية في المنظمة لهذا العام، وذكر أن من المشجع معرفة وصول طلبات التحاق بالوظائف العليا من دول أعضاء غير ممثلة، بالإضافة إلى التوعية بالجامعات. وأعرب الوفد عن امتنانه للدعم الذي تقدمه الأمانة لإعلام الدول الجزرية الصغيرة النامية بأحدث التطورات بشأن هذه الفرص. وأعرب الوفد عن ارتياحه تجاه المناطق الممتثلة في المنظمة وأحاط بالجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، عند التركيبة الحالية بنسبة 54 في المائة للنساء و46 في المائة للرجال. وأعرب الوفد عن ثقته في كل المبادرات المذكورة بشأن إدارة الوقت وتجمعات الموهوبات والتحرش الجنسي، وأعرب عن تطلعه في أن يسمع عن زيادة التمثيل من منطقتهم ومن الدول الجزرية الصغيرة النامية في الويبو.

24. وهنأ وفد تونس الرئيس على انتخابه وتمنى له النجاح في الاضطلاع بمسؤولياته. وأعرب الوفد عن امتنانه للأمانة على التقرير الشامل والمعلومات القيمة المقدمة بشأن مسائل الموارد البشرية داخل المنظمة. وهنأ المنظمة على التقدم الذي أحرزته في تحسين ظروف العمل لموظفيها، ورحب بذلك. وعلق الوفد أهمية خاصة على المسائل الجنسانية ومن ثم رحب بالجهود التي تبذلها المنظمة لضمان التكافؤ بين الجنسين وخصوصا على مستوى الوظائف العليا. وحث الوفد الأمانة على مواصلة عملها في هذا الصدد. وفيما يتعلق بالتعيين، وإذ شدد الوفد على مسألة الكفاءة والنزاهة، فقد أكد على ضرورة مراعاة التمثيل الجغرافي والتوزيع الجغرافي العادل والمنصف والتنوع وأضاف أنه من الضروري القيام بالمزيد من العمل بشأن هذه المسائل. وعبر الوفد عن دعمه البيان الذي تقدم به وفد أوغندا باسم المجموعة الأفريقية.

25. وهنأ وفد سنغافورة الرئيس على انتخابه وأعرب عن تقديره للتقرير التفصيلي الذي عرضته الأمانة. وأعرب الوفد عن ارتياحه لاطلاعه على جهود الأمانة بشأن التمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين. وذكر الوفد أن إدارة الموارد البشرية جزء مهم من عافية المنظمة وأكد مجددا التزامه بمساعدة الأمانة على الاضطلاع بعملها بسهولة ويسر.

26. وتحدث وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) باسم الرئيس المنتهية ولايته للجنة التنسيق في الويبو، وهنأ الرئيس الجديد على انتخابه متمنيا له كل النجاح والتوفيق في هذا المنصب المهم. وأعرب الوفد عن امتنانه للمدير العام والأمانة على تعاونها ومساعدتها رئيس لجنة الويبو للتنسيق خلال اضطلاعها بمسؤولياتها طوال العام المنصرم. وأحاط الوفد بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية وأعرب عن تقديره للأمانة لإعدادها الوثيقة وعرضها. وأقر الوفد بالجهود التي بذلتها الأمانة والتقدم الذي أحرزته بشأن مسائل الموارد البشرية، ولكنه ذكر أنه كان يتوقع من الأمانة القيام بالمزيد من المبادرات لتناول التمثيل الجغرافي لجميع الدول الأعضاء في الأمانة ودعاها إلى ذلك.

27. وذكر الرئيس أن عمل لجنة الويبو للتنسيق يستند إلى العمل الممتاز الذي أنجزته في العام السابق تحت رئاسة سفير إيران (جمهورية - الإسلامية) وتقدم بالشكر له.

28. وقال المدير العام إن مسألة برنامج المكافآت والتقدير في الويبو يمكن تناولها بسرعة نسبية من خلال حذف الفقرتين 26 و 27 من التعميم الإداري المعني حسب طلب وفد كندا باسم المجموعة باء. وشكر المدير العام جميع الوفود على اهتمامها بمسألة تمثيل الرجال والنساء، وعلى اهتمامها بجميع المسائل الأخرى، وعلى التعليقات المفيدة للغاية في هذا الصدد. وذكر المدير العام أن هذه المسألة تأخذها الأمانة مأخذ الجد ولم يرغب في أن يقلل من مسؤولية الأمانة تجاهها بأي حال، ولكنه أضاف أن هذه المسؤولية مشتركة أيضا. وأكد المدير العام على أن الدول الأعضاء عند ترشيحها المرشحين، وخصوصا للمناصب العليا، كانت ترسل - بحسب تجارب الأمانة - ترشيحات للنساء بنسبة لا تتجاوز 25 في المائة من المرشحين للمناصب العليا في المنظمة. وأضاف المدير العام أن الأمانة على عاتقها مسؤولية، وأنها تعمل على حل هذه المسألة، وأنها سوف تواصل العمل عليها، مع الاعتراف بعد تحقق التقدم الكافي في مجال المناصب العليا في المنظمة. وكرر المدير العام أن هذه النقطة واضحة، حيث توضحها الإحصاءات فضلا عن احتياج الأمانة إلى تحسين جهودها في هذا المجال. والتمس المدير العام دعم الدول الأعضاء من خلال ترشيحاتهم التي يقدمونها للمناصب العليا أيضا. أما في شأن مسألة التحرش الجنسي أكد المدير العام للوفود أن هذه المسألة تأخذها الأمانة مأخذ الجد البالغ وأنها قد اضطلعت بحملة مكثفة في هذا الصدد. وأضاف أنه ينبغي ألا يركز أي شخص كان إلى جودة سجله الإحصائي التامة، ولكن الأمانة قد تشعر بذلك في الوقت الحالي، وهي تنوي أن تظل الأمور كذلك. وأضاف المدير العام أن هذا الأمر ليس إلا سجلا إحصائيا وأنه يعي أنها مسألة ثقافة داخل المنظمة وهو الأمر الذي يحتاج إلى التصدي له. وشدد المدير العام على أن الأمانة سوف تواصل أيضا ضمان بلوغ معاييرها أعلى الدرجات الممكنة مقارنة بالقطاع العام أو القطاع الخاص، دون أن تكفي بتنفيذ قواعد الأمم المتحدة ومعاييرها في هذا الصدد. وذكر المدير العام بشأن التمثيل الجغرافي أن الأمانة قد أحاطت بمختلف الملاحظات وشكر الوفود على هذا الأمر. وأضاف المدير العام أنه سوف يسعد بنشرها في الإحصاءات المقبلة مع بيان التفاصيل حسب المجموعة الإقليمية بناء على طلب وفدين من الوفود، وأحاط مع ذلك أن الأمانة استخدمت إلى الآن التصنيفات المعيارية للأمم المتحدة. وذكر المدير العام أن الأمانة أحرزت تقدما بشأن التمثيل الجغرافي، لا على مستوى أعداد الدول الأعضاء الممثلة بين الموظفين فقط بل أيضا على مستوى أشكال التوازن النسبية. واتفق المدير العام مع وفد أوغندا الذي تحدث باسم المجموعة الأفريقية في أنه كان محق في إبراز ضرورة إدخال الأمانة المزيد من التحسينات فيما يتعلق بأفريقيا، ومع ذلك أحاط بمحدث التحسينات فيما يتعلق بالجماعات الأخرى. وأضاف المدير العام أن الأمانة تعتقد بشكل راسخ أن الدول الأعضاء تشعر بقدر كبير من الارتياح تجاه أي منظمة ترى مواطنيها ممثلين فيها، وأنها يسرت الاتصال بالدول الأعضاء. وذكر المدير العام أيضا أنه يشعر شعورا إيجابيا للغاية تجاه المنظمة وأن المنظمة تعبر عن صبغتها الدولية، وأن الأمانة ملتزمة التزاما راسخا بمواصلة التحسينات في هذا الصدد. وذكر المدير العام بالاضطلاع بعملية موسعة فيما بين الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة في الفترة ما بين عام 2015 وعام 2016 حينما أعيد النظر في معيار اتفاق 1975 الذي أشار إليه وفد أوغندا باسم المجموعة الأفريقية، وأن هذه العملية قد أسفرت عن تقرير. وكرر المدير العام أن اتفاق 1975 كانت الدول الأعضاء قد أقرته وأن الدول الأعضاء لم تتفق على تغييره خلال المناقشات التي جرت بين عامي 2015 و 2016. وأوضح المدير العام أن المسؤولية تقع على عاتق الدول الأعضاء لا الأمانة، ومع ذلك نفذت الأمانة برنامج توعية موسع موجه إلى الدول الأعضاء غير الممثلة، لمساعدة أي دولة ترغب في تحسين اطلاعها على المناصب الشاغرة في الأمانة والتعرف على طريقة الإعلان عنها. وحث المدير العام مرة أخرى الدول الأعضاء على تشجيع مواطنيها على عرض مرشحيتها للمناصب المتاحة، مع الإحاطة بعدم تقديم بعض الدول الأعضاء أية ترشيحات أو تقديمها ترشيحات محدودة للغاية. وقال المدير العام إن الأمانة على أتم استعداد للقيام بأي إجراء لتحسين هذا الوضع مثل زيارات التوعية للبلدان وشرح العمل للجامعات والطلاب والمؤسسات الحكومية فضلا عن إجراءات الأمانة. وأبرز المدير

العام أن هذه المسؤولية مشتركة بعض الشيء وأن الأمانة يسعدها العمل مع جميع الدول الأعضاء لضمان تحسن أداء الأمانة سواء على مستوى التوازن بين الجنسين أو التمثيل الجغرافي.

29. وفيما يتعلق ببعض الأسئلة الأخرى الموجهة من الوفود، أوضحت الأمانة أن تجمعات المواهب عبارة عن نظام يحتفظ بطلبات الالتحاق التي يبدو أنها واعدة في المستقبل، ومتى تظهر وظائف شاغرة، يحصل المرشحون في هذه التجمعات على تنبيه تلقائي بهذا المنصب المتاح ثم يمر كل منهم بعملية الاختيار الاعتيادية. وهذه وسيلة لتحديد المواهب بغية عدم فقدانها في المستقبل. وذكرت الأمانة أيضا القوائم الاحتياطية التي أقرتها الدول الأعضاء، فحينما يوصى بأحد المرشحين لاختياره في أحد المناصب، ولا يقع الاختيار عليه للمنصب من المدير العام، يدرج اسمه على قائمة احتياطية، وفي حال توافر مناصب مشابهة شاغرة خلال العام، يمكن عندها اختيار المرشحين مباشرة من القوائم الاحتياطية لهذه الوظيفة. وقالت الأمانة فيما يتعلق بمسألة التحرش إنها وضعت برنامجا شاملا بشأن تهيئة بيئة عمل قائمة على الاحترام للأفراد والمديرين على مستوى المنظمة يتألف مما يلي: دورة تدريبية إلزامية عبر الإنترنت من إعداد نظام الأمم المتحدة مع تكييفها لتوافق الويبو، وحلقات عمل لجميع المديرين وعقب جمعيات الدول الأعضاء، والمناقشات الجماعية فيما بين الموظفين والمديرين بغية تناول المسائل التي يعتبرها الناس تحرشا والطريقة التي ينبغي اتباعها لمنعها في المنظمة. وأضافت الأمانة أنه عند انتهاء هذا البرنامج سوف يجري تنظيم يوم مفتوح في مطلع العام القادم غالبا، يتبعه استقصاء بغية التأكد من تغيير الموافق فعليا وفهم الجميع السلوك المتوقع داخل المنظمة وفهم السلوك المقبول والسلوكيات المرفوضة. وذكرت الأمانة إصدار تعميم إداري منقح لتيسير طريقة التعامل مع المسائل والتي أصبحت تشمل الآن الأفراد من غير الموظفين على حد سواء، وهم من كانوا يستبعدون في السابق من التقدم بشكاوى رسمية، وبذلك أصبحت متوافقة مع ممارسات المؤسسات الأخرى في نظام الأمم المتحدة. أما بشأن عدد المتدربين داخليا، فإن الزملاء والموظفين الفنيين المبتدئين يعينون بالفعل، وقالت الأمانة إنها لم تعد تقريرا عن هذا الموضوع. وأضافت الأمانة أن لديها سجلات جيدة وخصوصا فيما يتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان المانحة، والذين يجري اختيارهم بعناية فائقة ومن ثم يكتسبون خبرات ثمينة في الويبو لمدة سنتين أو ثلاثة، وعند نهاية هذه الفترة يصبحون قادرين على التنافس على الوظائف الشاغرة. وذكرت الأمانة أن الويبو لديها سجل جيد لاستيعاب الموظفين الفنيين المبتدئين مع التأكد على أن التعيين عادة يستند إلى الجدارة. وأوضحت الأمانة أن استراتيجية الرفاه التي تأتي أيضا في إطار جهود نظام الأمم المتحدة تستهدف الموظفين على مستوى المنظمة ككل وأنها تتم تحت قيادة المستشار الطبي المخضرم وتشتمل على حملات توعية وعروض وقت استراحة الغداء يقدمها متحدثون وبرامج تدريبية يمكن للموظفين المشاركة فيها. وقالت الأمانة في شأن مسألة عدد القضايا إن كتيب الموارد البشرية يحتوي على عرض تفصيلي بجميع القضايا التي قدمت خلال فترة إعداد التقرير.

30. وتحدث وفد كندا باسم المجموعة بآء ورحب بالتزام المدير العام بسحب الفقرتين 26 و 27 من التعميم الإداري الخاص ببرنامج المكافآت والتقدير في الويبو. وذكر الوفد أنه لم يحصل على النسخة الأخيرة من التعميم الإداري المذكور وأن الفقرة 27 في النص الذي مجوزته يتناول هذه المسألة موضع النقاش. ومن ثم اقترح الوفد أن تظل فقرة القرار قائمة على هذا البند من جدول الأعمال.

31. وأوضح الرئيس أن المدير العام أشار إلى الفقرتين 26 و 27 من النسخة الإنكليزية من التعميم الإداري رقم 4 Rev. 31/2015. وأضاف الرئيس أن الفقرة 26 ذكرت الآتي: "دون المساس بمجمل النتائج التي تحققتا الويبو وأدائها المالي، يجوز أن يحصل الموظفون في أي سنة من السنين ممن يساهمون في النتائج التنظيمية للمنظمة على مكافأة أداء تنظيمي على هيئة مبلغ نقدي"، أما الفقرة 27 فنص الآتي: "إذا اتخذ قرار بدفع مكافأة عن الأداء التنظيمي لا يكون الموظفون الذين

يُصنف أدائهم أدنى من الكفاءة على مدار سنتين متتاليتين قبل سنة دفع المكافأة مؤهلين للحصول عليها. ويجوز أن يحدد المدير العام معياراً إضافية لدفع المكافأة". وذكر الرئيس أن هاتين الفقرتين ستحذفان، وقال إن بإمكان لجنة الويبو للتنسيق أن تتخذ قراراً بإضافة فقرة إضافية، ترحب فيها بإعلان المدير العام حذف الفقرتين 26 و 27 من التعميم الإداري رقم 4 Rev. 31/2015.

32. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" أحاطت علماً بقرار المدير العام ورخصت به، وهو أن تُحذف من التعميم الإداري بشأن برنامج الويبو للمكافآت والتقدير الأحكام المتعلقة بمكافأة الأداء التنظيمي، أي الفقرتين 26 و 27 من التعميم الإداري رقم 4 Rev. 31/2015؛

"2" وانتخبت السيد فيليب فافاتييه عضواً بديلاً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة الممتدة من يناير 2020 إلى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2023.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

33. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/76/INF/2.

34. وقدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" الذي يعرض أنشطة المكتب لعام 2018. وأشارت إلى اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية التي تؤكد أهمية أن تضمن المنظمة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة وقالت إن إنشاء نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة ومكتب الأخلاقيات في الويبو هو حيلة ذلك. ومضت تقول إنها تتمتع بالاستقلال اللازم لأداء مهامها على نحو فعال ولا تشارك في الإدارة التشغيلية وإن عمل مكتب الأخلاقيات يشمل أربعة مجالات رئيسية هي الاضطلاع بأنشطة ترويجية وخاصة أنشطة التدريب والتوعية؛ وإسداء المشورة السرية إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين؛ ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات، وإن المكتب ينفذ السياسات المخصصة له. وأوضحت قائلة إن تلك الأنشطة تنشأ عن التعميم الإداري بشأن اختصاصات المكتب. وأضافت قائلة إنه من المزمع إرسال ولاية مراجعة أخرى مجدداً إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة قبل نهاية أكتوبر 2019 عقب المشاورات المتعددة مع اللجنة. وفيما يتعلق بالأنشطة الترويجية، أشارت إلى تنظيم تدريب إجباري عن الأخلاقيات والنزاهة لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة منذ بدء تنفيذ سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012 وإلى اعتماد نهج جديد لإذكاء الوعي في عام 2017 أطلع من خلاله خبراء الأخلاقيات المدعوون الموظفين على التطورات الطارئة في الأفكار المتصلة بالأخلاقيات العملية وفي الممارسات الأخلاقية في القطاعين العام والخاص. واستطردت قائلة إن تلك الصيغة تستهدف إثارة المناقشات بشأن مدونة قواعد السلوك وبشأن التنفيذ العملي لمبادئها وإن المكتب يختار خبراء متمتعين بمهارات متخصصة ومنتمين إلى سياقات ثقافية مختلفة. وأشارت إلى أن المنظمة تشرفت في أول محاضرة عامة نظمها في عام 2018 باستضافة الأستاذ بيتر سينجر من أستراليا وهو خبير في علم الأخلاقيات حائز على العديد من الألقاب والجوائز وأن أعضاء من السلك الدبلوماسي وموظفين من أسرة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية الأخرى وممثلين للمنظمات غير الحكومية وأعضاء من المجتمع الأكاديمي وطلبة حضروا أيضاً تلك المحاضرة. وأردفت قائلة إن العرض المقدم يساهم في تفكير موظفي الويبو في السلوك الأخلاقي أثناء أداء واجباتهم وإن المكتب ظل يولي اهتماماً خاصاً لمفهوم "المزاج في وسط الهرم" في عام 2018 تماشياً مع أفضل الممارسات في القطاعين الخاص والعام. ولفتت النظر إلى تنظيم ثلاث جلسات إعلامية مخصصة للمديرين وكبار

الموظفين. وأفادت بأن جميع الأنشطة تشمل استعراضاً للمبادئ والقيم الأخلاقية المنطبقة في الويبو مع التركيز على مجالات محدّدة وأمثلة ودراسات حالة ونماذج أخلاقية لاتخاذ القرارات وأن أنشطة المكتب والخدمات التي يوفرها للموظفين مثل خط المساعدة المتاح على مدار الساعة قد عُرضت أيضاً. ولفتت الانتباه إلى مشاركة حوالي 500 موظف في أنشطة التدريب والتوعية في مجال الأخلاقيات في عام 2018 وتلقي المكتب لما مجموعه 98 طلب مشورة في العام نفسه. وأوضحت قائلة إن سبعين طلباً يتصل بإعلان المصالح بموجب السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح التي صدرت في عام 2017 ونُفذت للمرة الأولى في عام 2018 وإن طلبات المشورة الأخرى تتعلق أولاً بتضارب المصالح والأنشطة الخارجية ثم بالمسائل المرتبطة بالعمل والاستفسارات عن سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية والمسائل الخاصة بالهدايا و/أو الضيافة وإن المشورة قد أُسديت بما يرضي الموظفين المعنيين. وأشارت إلى سياستين تدرجان في نطاق اختصاص المكتب. وقالت إن سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلغين) تمثل الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي أو حماية كل من يُبلغ بحسن نية عن إساءة سلوك من شأنه إن ثبت وقوعه أن يلحق أضراراً بمصالح عمليات المنظمة أو حوكمتها، تعزيزاً للمبادئ والأهداف المتصلة بضمان أعلى مستويات النزاهة في صفوف جميع الموظفين في المنظمة ودعماً للقيمة الأساسية الراسخة للمنظمة المتمثلة في المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية. وشرحت أن المكتب يحدّد على أساس استعراضه المبدئي للشكوى إذا كانت هناك من الوهلة الأولى حالة انتقام تقتضي توفير الحماية المناسبة لصاحب الشكوى المعني. وأشارت إلى أن مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع يضطلع بدور خبير الاستعراض الخارجي فيما يخص الطلبات المقدمة من أصحاب الشكاوى لإعادة النظر في قرارات مكتب الويبو للأخلاقيات القائمة على الاستعراضات المبدئية وأن مكتب الويبو للأخلاقيات تلقي خمسة استفسارات متعلقة بسياسة حماية المبلغين في عام 2018. وأطلعت الحضور على استكمال ثلاثة استعراضات مبدئية وخصوص المكتب إلى أن تلك الحالات لا تمثل من الوهلة الأولى حالات انتقام. ولفتت النظر أيضاً إلى استهلال استعراض مبدئي في حالتين. واسترسلت قائلة إن سياسة الويبو بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح التي صدرت في عام 2017 ترتبط بالكشف عن المصالح المالية وامتثال كبار الموظفين والفئات المحددة الأخرى للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتستهدف تحقيق توازن مناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحق الموظفين في الخصوصية مع مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية الذي تنفذه الأمانة وأفضل الممارسات، وإن المكتب مسؤول أيضاً عن تنفيذ برنامج إعلان المصالح الخاص بموظفي الويبو في رتبة مدير أول (D1) والرتب الأعلى وعدد محدود من الفئات المعينة الأخرى. وأفادت بمشاركة مائة وخمسة موظفين في أول عملية إيداع في إطار السياسة الجديدة وفتح البرنامج لمدة خمسة أسابيع تقريباً في عام 2018 وتحقيق امتثال بنسبة 100 في المائة للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ومتطلبات الكشف لدى موظفي الويبو في الفترة المشمولة بالتقرير. وذكرت أن المراجع الخارجي اختار عشوائياً 5 في المائة من المودعين للخضوع لعملية التحقق إضافة إلى عملية المراجعة العادية وأنه طُلب من أولئك المودعين تقديم وثائق الغير فيما يخص العناصر التي كشفوا عنها بامتثال جميع المشاركين المختارين وأن المراجع الخارجي حدد عدم وجود ملاحظات يمكن الإبلاغ عنها. وواصلت بيانها قائلة إن الأنشطة الأخرى التي اضطلع بها المكتب في عام 2018 تشمل مشاركته النشطة مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وإن المكتب سعى إلى الاستجابة لطلبات اللجنة مع مراعاة ولايته والشروط الأساسية الحيوية والضرورية لعمله وتشغيله أي الاستقلال والسرية والحياد. وأضافت قائلة إنها وجهت عبارات التهاني الحارة إلى السيدة ماريا فيسين ميلبورن والسيدة تاتيانا فاسيليفا لدى انتخابهما في ديسمبر 2018 وتمنت لهما التوفيق في قيادة اللجنة وأعربت مجدداً للرئيسة ونائبة الرئيسة واللجنة عن تعاونها الكامل. وصرحت أن المكتب شارك أيضاً في عام 2018 في مبادرات ودراسات استقصائية على نطاق المنظومة مثل "استعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن

المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة. واختتمت بيانها قائلة إن التقرير السنوي لعام 2018 يشير أيضاً إلى جهود المكتب المبذولة لتنسيق أفضل الممارسات ضمن نظام الأمم المتحدة الموحد ومشاركته النشطة تحقيقاً لذلك في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تسعى إلى تعزيز التعاون الشامل بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة وتمثل هيكلًا لتبادل السياسات والممارسات الخاصة بالأخلاقيات.

35. وأعرب وفد المكسيك عن امتنانه لتقديم التقرير وإتاحة المعلومات الإضافية عن توعية موظفي المنظمة وتدريبهم. وقال إنه أحاط علماً بعناية بالتقرير الذي يجسد العمل المنجز خلال العام الماضي. ولاحظ أن مكتب الأخلاقيات سيقدم مسودة معدلة لاختصاصاته إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وأنه من المهم أن يركز المكتب على أسس راسخة. وشدد أيضاً على استقلال المكتب. وأحاط علماً بأن العمل أُجز أيضاً بمشاركة أمين المظالم وشعبة إدارة الموارد البشرية واستفسر عما إذا كان يمكن إتاحة تقرير أمين المظالم خلال الاجتماعات المقبلة للجنة الويبو للتنسيق مما يعتبر ممارسة شائعة لدى وكالات أخرى في منظومة الأمم المتحدة. وأبدى سروره للاطلاع على وجود خط المساعدة المتاح على مدار الساعة ورغبته في الحصول على تفاصيل عن مدى تشغيل الخط وطريقة تشغيله وعن مدى استخدامه على النحو المتوقع مدركاً أن المعلومات المطلوبة عن استخدام تلك الأداة تعتبر معلومات حساسة.

36. وشكر وفد إندونيسيا رئيسة مكتب الأخلاقيات على عرض التقرير وإعداده. وواصل تأييده لأهمية المكتب في ضمان أعلى مستويات النزاهة في تقييد الموظفين بمهامهم وأدائهم لها بفضل ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. وهنأ المكتب على أنشطته المتصلة بإذكاء الوعي والتدريب والمشورة لفائدة الموظفين. وشدد على أهمية تنفيذ سياسة حماية المبلغين والسياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح إذ لا يمكن إرساء ثقافة الشفافية والمساءلة التامة إلا في حال تنفيذ السياستين المذكورتين بالكامل وتماشياً مع الممارسات في منظومة الأمم المتحدة.

37. وتحدث وفد كندا باسم المجموعة بآء وشكر مكتب الأخلاقيات على التقرير السنوي وأعرب عن تقديره لامتهال الويبو للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ومتطلبات الكشف الإضافية الخاصة بكبار الموظفين. وعبر عن سرور المجموعة لتحقيق امتهال بنسبة 100 في المائة لمتطلبات الكشف لدى موظفي الويبو. وتطلع إلى إصدار اختصاصات المكتب وطلب مشاركتها مع الدول الأعضاء. وقال إن المجموعة تؤيد التوصيات المقدمة في "استعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة وتؤيد أيضاً توصية الوحدة بشأن مشاطرة التقرير السنوي لأمين المظالم مع الدول الأعضاء وترى أن التقرير السنوي لأمين المظالم سيكون إضافة قيمة إلى جدول أعمال لجنة الويبو للتنسيق. وذكر أن منظمة الصحة العالمية نفذت مؤخراً تلك التوصية وأن تقرير أمين المظالم لديها تضمن معلومات ناقبة عن القوى المحركة الخاصة بالموظفين والمسائل التنظيمية المحتملة.

38. وأعرب وفد أستراليا عن تأييده للإدارة الرشيدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وعن بالغ تقديره لأهمية دور وظيفة الأخلاقيات بما في ذلك في الويبو. ورحب بمبادرات مكتب الويبو للأخلاقيات الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات وتوطيد القيادة الأخلاقية من خلال أنشطته لإذكاء الوعي والتدريب والرقابة العامة. وأيد دعم اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة ومكتب الأخلاقيات لأفضل الممارسات المعنية. ودعم توصيات وحدة التفتيش المشتركة ورحب بالتحديد بتنفيذ أي توصيات عالقة تنبثق عن "استعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة.

39. وأيد وفد الولايات المتحدة الأمريكية البيان الذي أدلى به وفد كندا باسم المجموعة بآء وشكر مكتب الأخلاقيات على تقريره. وأفصح عن تأييده الشديد لمهمة الأخلاقيات في المنظمات الدولية وعن تقديره للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2018. وأبدى سروره لملاحظة نجاح تنفيذ الدورة الإلكترونية عن الأخلاقيات والنزاهة المطلوبة لجميع الموظفين الجدد في عام 2018. وطلب الحصول على معلومات إضافية عن عدد المرات التي سيطلب فيها الموظفون بالمشاركة في الدورة كتنديد معلومتهم. ورأى أن المنظمات الدولية تحتاج إلى سياسات متينة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح وأعرب عن سروره لنتائج عملية الإيداع في عام 2018 في إطار السياسة الجديدة بينما رحب أيضاً بالحصول على مزيد من المعلومات عن الدروس المستخلصة من عملية عام 2018. وأحاط علماً بما يبدو أنه انخفاض في طلبات المشورة مقارنة بعام 2017 بخلاف ما يتصل بإعلان المصالح ورحب بالحصول على معلومات إضافية عن سبب ذلك الانخفاض حسب اعتقاد مكتب الأخلاقيات. واستفسر عن أولويات المكتب للفترة 2019-2020 وعن مدى ظهور أي مشاكل أخلاقية ملحوظة خلال الفترة المشمولة بالتقرير وتبادل الملاحظات أو التوصيات التي قدمها المكتب إلى الإدارة. وعلاوة على ذلك، عبر عن ترحيبه بالحصول على معلومات عن تنفيذ التوصيات المستمدة من المراجعة الداخلية لإطار الويبو الأخلاقي وأحدث المعلومات عن وضع اختصاصات المكتب بما في ذلك أي أسباب تفسر التأخير في تنفيذها. وطلب أن تُضاف تلك الاختصاصات إلى النظام المالي للويبو ولأئحته الذي أدرج فيه كل من ميثاق الرقابة واختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وقال إن تلك الإضافة ستساهم في تعزيز فهم وظيفة الأخلاقيات في صفوف الدول الأعضاء وتوضح العلاقة بين وظائف الرقابة. وأفصح عن تقديره لتعاون المكتب في إطار الدراسة الاستقصائية لوحدة التفتيش المشتركة "واستعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" الذي أجرته الوحدة وعن تأييده الشديد للتوصيات المنبثقة عن ذلك الاستعراض. وأعرب عن تقديره للحصول على المزيد من المعلومات من المكتب عن الجهود المبذولة لتنفيذ تلك التوصيات وعن مدى اعتراف المكتب استعراض السياسة الحالية لحماية المبلغين عن المخالفات وتنقيحها مع مراعاة أي مؤشرات عالقة لأفضل الممارسات واردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

40. وقال المدير العام إن تقرير أمين المظالم نُشر على شبكة الويبو الداخلية عقب المناقشات التي دارت بين أمين المظالم واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وإنه لا يرى ما يبرر عدم نشر التقرير على نطاق أوسع رهناً بإجراء محادثة مع أمين المظالم. ومضى يقول إن التساؤلات الوحيدة المطروحة تتعلق بالسرية لكنه أعرب عن ثقته بأن أمين المظالم قد تناول تلك التساؤلات في إطار إعداد تقريره. وأشار أيضاً إلى ضرورة الحرص على عدم وجود ظروف محددة للهوية الشخصية ضمن التقرير واستدرك قائلاً إن الأمر لا يطرح أي مشكلة بخلاف ذلك. وأضاف قائلاً إنه لا يرى أي مشكلة في اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية الداعي إلى إدراج اختصاصات ولاية مكتب الأخلاقيات في النظام المالي للويبو ولأئحته. وأوضح قائلاً إن الأمر يندرج في نطاق اختصاصه ويمكن أن ينفذ بسرعة إذا تعلق بلائحة النظام المالي لكن تعديل النظام المالي يندرج في نطاق اختصاص الدول الأعضاء ويتطلب المزيد من الوقت. وأكد أن التعميم الإداري بشأن اختصاصات المكتب سيقدّم بسرعة وقبل نهاية الشهر إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وفقاً لما ذكرته رئيسة المكتب. واسترسل قائلاً إن نشر التعميم يعتمد على اللجنة وإنه واثق بأن اللجنة ستمنح الأولوية القصوى لذلك الأمر وتتناوله على وجه السرعة. وذكر مجدداً أن الأمر يعتمد على اللجنة ولا يعني الأمانة بعد تقديم التعميم الإداري إلى اللجنة.

41. وشكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات جميع الوفود على عبارات تقديرهم. وفيما يتعلق بالتساؤل عن سياسة حماية المبلغين، قالت إن السياسة تتوقع التحديث المنتظم وإن تلك المسألة سيُنظر فيها بعناية بالتعاون مع المستشار القانوني.

وبخصوص الدروس المستخلصة من عملية الإفصاح المالي وإعلان المصالح، أشارت إلى المشاكل التقنية في عمليات الإيداع الإلكتروني التي بُحثت بالتعاون مع الإدارات المعنية.

42. وأيد وفد البرازيل البيانات المدلى بها وشكر مكتب الأخلاقيات على تقريره السنوي وعلى العمل الذي اضطلع به المكتب بصفة عامة في إذكاء الوعي وتقديم نماذج لاتخاذ القرارات. ورحب بالتدابير الرامية إلى تجنب الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وبالجهود المتواصلة المبذولة لتعزيز الإفصاح المالي في المنظمة.

البند 31 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

43. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/76/1.

44. وأشارت الأمانة إلى أن التعديلات على نظام الموظفين معروضة على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها، في حين أن التعديلات على لائحة الموظفين معروضة على لجنة الويبو للتنسيق للإخطار بها. وأفادت الأمانة بأنه توجد، بخصوص كل من التغييرات المقترحة، شروح مفصلة في الوثيقة ذات الصلة وأن هناك سبعة تعديلات معروضة للموافقة عليها. وأبرزت الأمانة أن مادتين اثنتين من نظام الموظفين تتعلقان برفع سن التقاعد إلى 65 سنة، اعتباراً من يناير 2020. وأضافت أنه اقترح، فيما يخص مادة واحدة، نقل التغييرات من نظام الموظفين إلى لائحة الموظفين لضمان إمكانية تنفيذ التغييرات في الوقت المناسب، وبخاصة تلك المدخلة بموجب منظومة الأمم المتحدة. وأشارت الأمانة إلى أن المسائل الأخرى تتعلق بإدارة الشؤون الداخلية.

45. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات المدخلة على نظام الموظفين بصيغتها المبينة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/76/1؛

"2" وأحاطت علماً بالتعديلات المدخلة على لائحة الموظفين بصيغتها المبينة في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/76/1.

[يلي ذلك المرفق¹]

¹ جرت العادة على أن يسمح الرئيس، بناء على الطلب، لممثل عن مجلس موظفي الويبو بمخاطبة أعضاء لجنة الويبو للتنسيق بعد استكمال جدول أعمالها وذلك من أجل تقديم وجهات نظر الموظفين. وأبلغ الرئيس أنه سيَتبع تلك الممارسة رهنأ بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعل. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في المرفق.

مداخلة مجلس موظفي الويبو أمام
الدول الأعضاء في لجنة الويبو للتنسيق
المنظمة العالمية للملكية الفكرية
4 أكتوبر 2019؛ جنيف، سويسرا

أصحاب السعادة،
السيد الرئيس،
السيد المدير العام،
المندوبون الموقرون،

يشرفني أن أتحدث أمامكم بصفتم ممثلي الدول الأعضاء في لجنة الويبو للتنسيق باسم مجلس موظفي الويبو الذي أترأسه وباسم جميع موظفي المنظمة الذين دُعيت إلى خدمة مصالحهم.

إن مهمة مجلس الموظفين الأولية هي تمثيل مصالح جميع موظفي الويبو والدفاع عنها وخدمتها إزاء الإدارة العليا. وقد اعترفت الإدارة بالمجلس باعتباره الجهاز الرسمي لتمثيل الموظفين. ويسر مجلس الموظفين أن يحيط علماً بجودة الحوار العالية مع الإدارة. ولم يكن ذلك الحوار بسيطاً لكنه تسنى إجراؤه بفضل الروح المهنية التي تحلى بها جميع أصحاب المصلحة واحترامهم المتبادل وعنايتهم الفائقة. وفي العام الماضي، قال زميلي توم بومبيلس بوضوح إن مجلس الموظفين يعارض بانتظام وصرامة السياسات التي تقترحها الإدارة. وعلى العكس، جدير بالذكر أن المجلس يتفق أحياناً اتفاقاً تاماً مع بعض اقتراحات الإدارة وقراراتها.

وأود قبل أن أوصل بياني أن أحيط علماً مع الارتياح بوضع المنظمة المالي الممتاز. ويبدو أن نموذج الويبو الاقتصادي هو نموذج ناجح نتيجة للإيرادات التي تجنيها المنظمة من مجموعة خدماتها المقدمة أي من أنظمتها العالمية للملكية الفكرية من جهة وللإدارة الصارمة والفعالة لمواردها من جهة أخرى. ومع ذلك، نحن مقتنعون تماماً بأنه لا يمكن تحقيق ذلك إلا بفضل كفاءة موظفي الويبو وعنايتهم اللتين لا ريب فيها. فجهود هؤلاء الموظفين التي لا تعرف الكلل والملل تجعل الويبو مركزاً حقيقياً في ميدان الملكية الفكرية الذي يتسم بالتعقيد والحيوية. وينفذ عدد كبير من المشاريع ويجب مواجحة تحديات كبيرة بما فيها ظهور اتجاهات تكنولوجية جديدة كأدوات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وكما تدركون دون أي شك، يتزايد دور الذكاء الاصطناعي أهمية في مجال الملكية الفكرية. والتحديات المطروح على الويبو هو أن تواكب هذه الحركة أو حتى أن تسبقها بخطوة.

وعموماً، يمكننا التأكيد أن العلاقات بين مجلس الموظفين والإدارة جيدة. ويُطلب من الموظفين التعبير عن آرائهم ضمن لجان التعيين وبخصوص التعديلات التي تُدخل على القواعد الداخلية المتعلقة بأنشطتنا اليومية وسائر المسائل المهمة. وغالباً ما نتفق في معظم الحالات مع اقتراحات الإدارة مثل الاقتراحات المتصلة بإنشاء مركز للرعاية النهارية أو دعم الأنشطة الرياضية والترفيهية أو مشروع إدارة وقت العمل غير أننا عارضنا أيضاً معارضة شديدة بعض التغييرات التي اقترحتها الإدارة مثل السياسة الجديدة بشأن الإجازات المرضية التي عُلقَت بناء على طلبنا والتغييرات المرتبطة بنظام العدالة الداخلية للويبو. وقد

تحمّلنا المسؤولية عن كل موقف من هذه المواقف. وتكيف الإدارة موقفها بناء على ذلك في بعض الحالات ولا تفعل ذلك في حالات أخرى. وهذا أمر متوقع.

وفي الواقع، إن أكبر تحد نواجهه لا يتمثل في أمانة الـويبو بل بالأحرى في الضغط الذي تمارسونه كدول أعضاء على الخدمة المدنية الدولية عامة وعلى الـويبو خاصة مما يؤدي بي إلى طرح أهم موضوع اليوم وهو أصعب موضوع يمكن تناوله أي الأثر المدمر للضغط المالي المستمر الذي تمارسونه على الإدارة للحد من النفقات المتصلة بالموظفين. والوفورات التي تعتمون تحقيقها تتعارض مع واقع سوق العمل العالمية. والضغط المتواصل الذي تمارسونه على الأمانة لتخفيض تكاليف الموظفين ورفضكم المستمر أن تعاملوا الـويبو معاملة مختلفة عن أي وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة بتقييد المكافآت مثلاً يمنعان المنظمة من تحديد مكانتها بصورة مستدامة وناجحة في سوق العمل. وأنتم تحدون من مرونة المنظمة وقدرتها على اجتذاب أكثر المهنيين موهبة. وتحد الحملة الرامية إلى تخفيض تكاليف الموظفين من عدد الموظفين المعينين بعقود طويلة الأمد (الذين يمثلون حالياً 70 في المائة فقط من مجموع القوى العاملة) وتزيد عدد المتعاقدين ومقدمي الخدمات (الذين يمثلون الآن 30 في المائة من القوى العاملة). ويحيط مجلس الموظفين علماً مع القلق بأن الدول الأعضاء في الـويبو تفضل هشاشة الوضع الوظيفي على أمنه. وقد شدد المجلس في السنة الماضية على ضرورة أن يُعتبر النظام الموحد منطلقاً وليس سقفاً. وسيء تقييد ظروف العمل إلى الموظفين مع أن الـويبو باعتبارها هيئة معتمدة على التمويل الذاتي تثبت جدارتها لا بل أكثر من ذلك في الوقت الحالي. والعالم يتغير بسرعة وربما بسرعة كبيرة وبعض الاقتصادات تنمو نمواً مذهلاً في حين أن بعضها الآخر يفقد زخمه. ودعونا ألا نغفل مهمة الـويبو وهي تشجيع الانتفاع بالأنظمة الدولية للملكية الفكرية لفائدة جميع الدول الأعضاء فيها. ولا تزال خدمات الـويبو وأنشطتها على مستوى المهمة المذكورة لكنه يُخشى احتمال أن تحل التكنولوجيات والدراية الناشئة بسرعة محل نموذجها الاقتصادي، وخصوصاً إن لم تستعد المنظمة للمستقبل من خلال توظيف أشخاص متحمسين ومؤهلين والاحتفاظ بهم. ويشير مجلس الموظفين إلى أنكم لا تساعدون بأي شكل من الأشكال في ذلك البحث عن مزيج مثالي من الأشخاص والمهارات. وتحقيقاً لتلك الغاية وضماناً للحفاظ على استدامة النموذج الاقتصادي الحالي وقدرته التنافسية، يجب على المنظمة أن تتطور باستمرار عن طريق توظيف أفضل المواهب والاحتفاظ بأهم ثرواتها النفيسة. ويجب أن تكون مهارات موظفي الـويبو وقدرتهم الإبداعية وحيويتهم على قدم المساواة مع المهارات والقدرة الإبداعية والحيوية التي يتمتع بها العاملون في أماكن أخرى. فالـويبو في تنافس مع بعض أكبر الشركات في القطاع الخاص وعليها أن تكافح لجذب أفضل الموظفين في ميدان الملكية الفكرية والابتكار. وهي تجابه بعض الشركات الأشد ترسخاً في العالم التي تستمد موظفيها مباشرة من أفضل البرامج الجامعية في مجال تكنولوجيا المعلومات والهندسة وتعرض عليهم مرتبات ممتازة. ومن الأساسي أن تضاهي الـويبو القطاع الخاص في هذا المضمار.

وأخيراً، أرى أنه من المناسب أن أذكر وأرحب بالقرار المشجع الذي أصدرته المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في 3 يوليو 2019 وألغى القرار الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية لمراجعة مضاعف تسوية مقر العمل والمؤدي إلى انخفاض شديد في الأجر الفعلي لجميع موظفي الخدمة المدنية في جنيف من الفئة الفنية وفئة المديرين والفئات العليا. وقد اضطلع مجلس الموظفين بدور مهم في تحقيق هذه النتيجة إلا أنه لا ينال على أعجابه. ولعل موظفي الـويبو الذين يناهز عددهم 750 شخصاً فازوا في هذه المعركة غير أن مجلس الموظفين يوصي دوماً جميع موظفي المنظمة بأن يظلوا متيقظين للغاية ولا يغفلوا قدرتهم على توحيد القوى ورفع دعاوى جماعية. ويذكر مجلس الموظفين في المقام الأول بأن تدبير خفض مضاعف تسوية مقر العمل الذي وافقت عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية تلا سلسلة من التدابير التي حدثت بشكل ملحوظ من

حقوق الموظفين المرتبطة بمنح التعليم لأبنائهم وإجازة زيارة الوطن ويذكر أيضاً في المقام الثاني بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لديها ولاية واضحة أي أن تغطي جميع جوانب ظروف عمل الموظفين الدوليين ويعلم تماماً في المقام الثالث أن الدول الأعضاء ستواصل دفع اللجنة إلى الحد من تكاليف الموظفين. وفي ذلك الصدد، يبدو من المناسب الإفادة بأن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لم تر من الملائم تناول إحدى الحجج الرئيسية التي قدمناها أي أن حساب اللجنة لمؤشر الإيجارات كان غير صحيح بشكل واضح وفقاً لثلاثة خبراء استُشيروا بشأن المسألة وأنه لم يعد من الضروري أن يستند أجر موظفي الخدمة المدنية في الولايات المتحدة الأمريكية إلى مبدأ نوبلمير لأن مرتبات موظفي الخدمة المدنية الوطنيين في الدول الأعضاء أعلى بكثير من مرتبات الموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة الأمريكية. وسوف يطعن مجلس الموظفين والموظفون الذين يمثلهم بجزم أمام المحاكم في أي محاولة قادمة لخفض الأجور دون إصلاح شامل ومناسب يستند إلى الواقع الاقتصادي الحالي وهناك احتمال كبير أن يحقق النجاح. ولهذا السبب، يقترح مجلس الموظفين أن تُناقش مسألة الأجور في المستقبل مناقشة شاملة بين الأطراف الثلاثة أي بين الدول الأعضاء وأعضاء الإدارة العليا في المنظمات الدولية وممثلي الموظفين بالطبع. ويظل المجلس تحت تصرفكم لبحث الترتيبات لإجراء مشاورة ثلاثية من ذلك القبيل.

واسمحوا لي بأن أختتم بياني بالإدلاء بالملاحظة التالية: لعله من المبتذل القول إن وتيرة التغيير ما زالت تتنامى ولا سيما عندما تملي التكنولوجيا ذلك النمو، على أن الإنجازات الأخيرة التي حققها كل من النموذج الاقتصادي لليوبيو وخدماتها ومنصاتها وقواعد بياناتها لا تكفل على الإطلاق الأداء في المستقبل. وتتكون منظمتنا من أفراد يقدمون خدمات ابتكارية إلى الزبائن وأصحاب المصلحة في جميع أرجاء العالم. وإن لم تعد بنيتنا الأساسية البشرية تواكب وتيرة التغيير في العالم الذي يحيطنا، فسوف تجد المنظمة نفسها بسرعة غارقة في خضم ذلك التغيير. وعليه، يعتمد مجلس الموظفين عليكم كدول أعضاء لمنح الإدارة العليا في الليوبيو كل الحيز اللازم لإدارة سياسات المنظمة للتوظيف واستبقاء الموظفين واجتذاب أفضل الموارد والاحتفاظ بها. ويجب صون دور المنظمة القيادي في مجال الابتكار مهما كلف الأمر وتمكينها من الحفاظ على مكانتها التي تُحسد عليها في عالم الملكية الفكرية.

وشكراً على حسن إصغائكم.

[نهاية المرفق والوثيقة]