

WO/CC/81/4

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 30 سبتمبر 2022

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الحادية والثمانون (الدورة العادية الثالثة والخمسون)
جنيف، من 14 إلى 22 يوليو 2022

التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية المدرجة في جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/63/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و10 و11 و12 و13 و19 و20 و21.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و12 و13، في التقرير العام (الوثيقة A/63/10).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 7 و12 و13 في هذه الوثيقة.
4. وانتخب السيد السفير ألفريدو سويسكوم ألفارو (بنما) رئيساً للجنة الويبو للتنسيق؛ وعُين السيد تايهولي (جمهورية كوريا) والسيدة فيفيان كاتجيونغوا (ناميبيا) نائبين للرئيس.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

مشروعات جداول أعمال الدورات العادية لعام 2023

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة A/63/4.
6. واعتمدت لجنة الويبو للتنسيق المرفقين الأول والثاني؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد باريس المرفق الثالث؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد برن المرفق الرابع.

البند 12 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" التقرير عن الموارد البشرية

7. استندت المناقشات إلى الوثيقتين WO/CC/81/INF/1 و WO/CC/81/3.
8. وعرض الرئيس البند 12 من جدول الأعمال وأشار إلى وجود بندين فرعيين قيد النظر. وفيما يتعلق بالبند الفرعي الأول، كانت هناك وثيقتان قيد النظر: التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/81/INF/1، ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، الوثيقة WO/CC/81/3.
9. وأعربت الأمانة عن سرورها لعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي قدم أيضا كوثيقة إعلامية في الدورة الرابعة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية التي عقدت في يونيو. وأضافت أنه ينبغي قراءة التقرير السنوي بالاقتران مع كتيب الموارد البشرية المتاح عبر الإنترنت والذي يمكن تحميله من موقع الويبو الإلكتروني. وذكرت الأمانة أن التقرير السنوي عن الموارد البشرية قد شمل السنة التقييمية لأول مرة، أي الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر، وأضاف أن التقرير يتضمن أيضا بعض الموضوعات الواردة في التقرير السنوي السابق الذي يغطي الفترة من 1 يوليو 2020 إلى 30 يونيو 2021، والذي قُدم بالفعل إلى لجنة الويبو للتنسيق في سبتمبر 2021. وذكرت الأمانة أن القوة العاملة ظلت مستقرة من حيث العدد، وظلت تتسم بالمرونة، إذ بلغت نسبة الموارد الأساسية والموارد المرنة نسبة تبلغ 67.6 في المائة و32.4 في المائة على التوالي. ومن منظور التمثيل الجغرافي الشامل، ونتيجة لمجموعة من جهود التوعية، عينت الويبو 34 مهنيًا ومديرا من جميع المناطق في عام 2021. وبالإضافة إلى ذلك، فقد واصلت جهودها بشأن مبادرة مراكز التنسيق التي تهدف إلى جذب مجموعة متنوعة من المرشحين لملء الوظائف الشاغرة من خلال التوعية داخل البلد وتقديم الدعم للمرشحين المحتملين لزيادة فرصهم في عملية الاختيار. وقدمت ثماني عروض لتكوين الكفاءات إلى جهات الاتصال خلال عام 2021. وذكرت الأمانة أيضا أن برنامج الخبراء الشباب قد استحدث وأطلق في نوفمبر عام 2021 من أجل تدريب الجيل القادم من قادة الملكية الفكرية على الصعيد العالمي للمساعدة في بناء أنظمة إيكولوجية للابتكار حول العالم. واستقطب البرنامج نحو 4 000 مودع، من بينهم أكثر من 1 500 طالب من أفريقيا، و400 من أمريكا اللاتينية والكاريبي، ونحو 900 من بلدان آسيا والمحيط الهادئ، و350 طالبا من أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى، وأكثر من 200 مرشح من الشرق الأوسط. وأضافت الأمانة أن إدارة الموارد البشرية قد أدت دوراً أساسياً في مواصلة تعزيز الدعم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للموظفين، إذ إن الأخذ بنهج مرن في العمل أمر بالغ الأهمية ويسهم في كون الويبو وجهة توظيف جذابة. وذكرت الأمانة بأن استراتيجية جديدة للموارد البشرية قد وُضعت وقدمت إلى لجنة الويبو للتنسيق في أكتوبر 2021، وحددت توجه العمل الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية للسنوات الخمس القادمة. وأضافت أن نموذج خدمة "المصالح الجامعة" لإدارة الموارد البشرية قد أعلن عنه في نهاية عام 2021، وأدى إلى إعادة هيكلة الإدارة في فبراير 2022، بهدف تمكين إدارة الموارد البشرية من التركيز على تقديم الخدمات، ودمج المجالات المواضيعية بدلا من الوظائف. وكجزء من عملية إعادة الهيكلة، أصبح مجال التنوع والشمول الآن جزءاً من إدارة المواهب من أجل ضمان زيادة تعميم التنوع والشمول وفي صميم مبادرات الموارد البشرية ونهجها وممارساتها. وعلى سبيل متابعة استعراض نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين (PMSDS)، ستضع إدارة الموارد البشرية أيضاً نظاماً جديداً للأداء في العامين المقبلين، مما يضمن ارتباط إدارة الأداء ارتباطاً وثيقاً بالتنمية وعمليات المواهب الأخرى. وفي الوقت ذاته، جرت تعديلات على النظام الحالي بإدخال المعايير لتقديرات عام 2021 للرتب من ف-4 وما فوقها. وفيما يتعلق بالالتزام، قالت الأمانة إن تغيير ثقافة الويبو، والاستماع إلى صوت قوتها العاملة من أجل من أجل خلق ثقافة قائمة على الثقة وديناميكية ومجزية، يمثل أولوية رئيسية، وأن منصة صوت الموظفين تتيح النفاذ في الوقت الحقيقي، وعند الطلب، إلى تعليقات الموظفين وفرص التحسين الرئيسية لجميع فرق العمل. وأضافت الأمانة أن الدراسة الاستقصائية الأولى بشأن مشاركة الموظفين قد أطلقت في 9 مايو من هذا العام لتنتهي في 29 مايو، بمعدل مشاركة إجمالي بلغ 60 في المائة. وكانت النتيجة معدل مشاركة قدره 74 في المائة على مستوى المنظمة، وهو أدنى من المعدل المرجعي لمجموعة من المنظمات البالغ عددها 1000 منظمة. وقد حددت الدراسة الاستقصائية بعض المجالات المحتملة للتحسين فيما يتعلق بالاتصالات عبر المنظمة، والتعاون والرفاهية، وأبرزت أيضا الحاجة إلى تطوير فرص التطوير الوظيفي للموظفين بما يتجاوز العملية الحالية للتقديم على الوظائف المععلن

عنها خارجياً. ومن ناحية أخرى، حددت الدراسة أيضاً مواطن القوة، لاسيما الوفاء بالغرض، والتواصل داخل الأفرقة، والمساءلة. وفيما يتعلق بتوصيات التدقيق، أبلغت الأمانة لجنة الويبو للتنسيق بأنه حتى 31 ديسمبر 2021، كانت هناك 34 توصية تدقيق مفتوحة تخص إدارة الموارد البشرية، منها 29 توصية صادرة عن شعبة الرقابة الداخلية وخمسة من المدققين الخارجيين. وبفضل الجهود الهادفة، نفذت الإدارة وأغلقت جميع توصيات المدقق الخارجي الخمسة، في حين نظرت في 12 توصية من التوصيات الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية، بما في ذلك توصيتان تلقتهما في عام 2018. وأضافت الأمانة أنه سوف يطلب غلق ثلاث توصيات أخرى في المستقبل القريب، وأن من بين التوصيات الثماني الجديدة الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية، بناء على استعراض نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين، قد نُفذت واحدة وأغلقت.

10. وأعرب وفد ألمانيا، متحدثاً باسم المجموعة بء، عن شكره للأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، وأشار، توفيراً للوقت، إلى البيان الذي أدلى به بشأن التقرير المقدم في الدورة الرابعة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية، وأعرب عن رغبته في التأكيد مجدداً على الرسالة الواردة في ذلك البيان.

11. وشكر وفد الاتحاد الروسي الأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية وتقديمه، ورحب بالتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP). ورأى الوفد أنه من الضروري تضمين التقرير وعلى أساس منتظم البيانات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي من بين الدول الأعضاء وتفصيل الوظائف الموجودة. وأضاف الوفد أن هذه المعلومات قد وردت في التقرير في المرة الأخيرة في عام 2017، وأن هذه الإحصاءات ستمكن من إجراء تقييم مناسب للوضع الحقيقي فيما يتعلق بمسألة التمثيل الجغرافي للموظفين في المنظمة. ودعا الوفد الأمانة إلى أن تنفذ بدقة القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC) والقرارات ذات الصلة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة. وأيد الوفد الاتجاه المبين في استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2022-2026، وذكر أن توثيق الصلة بين سياسة الموارد البشرية والاحتياجات المحددة للويبو يعزز فعالية المنظمة من خلال إجراء استعراضات منتظمة لأداء الموظفين وتحسين الإدارة. ورأى أن الهدف المعلن المتمثل في زيادة التنوع لا ينبغي أن يتعارض مع المبادئ الأساسية لتعيين الموظفين، والجودة المهنية للمرشحين، مع ضمان التمثيل الجغرافي العادل بين الموظفين. وفيما يتعلق بلجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، ذكر الوفد أنه ليس لديه اعتراض على الاقتراح المقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق بأن ينتخب السيد المنصف الشرعي عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لمدة أربع سنوات ابتداءً من 1 سبتمبر 2022. وذكر الوفد أيضاً أنه سيكون من الجيد أن يكون هناك تطبيق موحد للاستراتيجية على الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة بكاملها.

12. وأعرب وفد الهند، متحدثاً باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، عن شكره للأمانة على التقرير السنوي المفصل بشأن الموارد البشرية، كما أعرب عن تقديره للجهود التي تبذلها الأمانة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك لتحسين نتائجها في خطة العمل (UN-SWAP). ومع ذلك، أعرب الوفد عن اعتقاده بضرورة اتباع نهج متسق مماثل لتضيق الفجوات فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل في الموارد البشرية في المنظمة. وأشار الوفد إلى جهود الويبو الرامية إلى جذب مجموعة أكثر تنوعاً من المرشحين للتقدم لملء الوظائف الشاغرة، ورأى أن التمثيل الجغرافي للموارد البشرية في كل قطاع ينبغي أن يدرج في تقرير الموارد البشرية. ورحب أيضاً ببرنامج الخبراء الشباب الجديد، الذي أطلق في عام 2021، لتدريب الجيل القادم من قادة الملكية الفكرية على الصعيد العالمي للمساعدة في بناء أنظمة إيكولوجية للابتكار حول العالم، وقال إن المجموعة تتطلع إلى استمرار مشاركتها البناءة مع الأمانة بهدف تعزيز الجهود التي تبذلها من أجل قوة عاملة شاملة ومتنوعة وتمثيلية على الصعيد العالمي.

13. وتحدث وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وهنا الرئيس على انتخابه وأكد دعمه الكامل له في الاضطلاع بمسؤولياته. وأحاطت المجموعة علماً بالتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية الوارد في الوثيقة WO/CC/81/INF/1 وشكرت الأمانة على إعدادها وعرضه. ورحبت بالتقدم الذي أحرزته المنظمة من حيث إدارة الموارد البشرية في عالم العمل الذي يتغير باستمرار. وقال الوفد إن المنظمة بحاجة إلى موظفين مؤهلين وملتزمين قادرين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي حددتها الإدارة، والاستجابة بفعالية لتوقعات الدول الأعضاء وغيرها. وأعرب عن امتنان المجموعة للأمانة لما تقوم به من أجل زيادة التنوع الجغرافي من خلال مختلف برامج إذكاء الوعي والتوعية، بما في ذلك مبادرة جهات التنسيق وبرنامج الدورات التدريبية وحضور الويبو على منصات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت وغيرها. وأعرب عن اعتقاده بأنه من الضروري إدخال مزيد من التحسينات على سياسات التوظيف، لاسيما لتمكين المرشحين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير ممثلة من زيادة فرصهم من خلال تزويدهم بالدعم والمشورة طوال عملية التوظيف. وقال إن التقرير لا يغطي بشكل كاف مسألة التوازن الجغرافي بين موظفي الويبو، وخاصة فيما يتعلق بالتدابير التي اتخذتها الإدارة لتصحيح أوجه الاختلال الملحوظة في العديد من القطاعات الاستراتيجية، حيث لم تكن بعض المناطق ممثلة، والتي تتعلق بصفة خاصة على المناصب الإدارية. وذكر الوفد، باسم المجموعة، إن هذا الخلل في التوازن كان واضحاً للغاية في العديد من القطاعات الاستراتيجية التي ظلت فيها أفريقيا، على سبيل المثال، غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وينطبق ذلك على قطاع البراءات والتكنولوجيا، وقطاع الملكية الفكرية والابتكار، ودرجة أقل، في قطاع التنمية الإقليمية والوطنية. لذلك، أعرب الوفد عن رغبته في أن يقترح على لجنة الويبو للتنسيق أن يتضمن التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية بصورة منهجية معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة لتحسين التوازن الجغرافي في جميع المجالات، ولا سيما في المناصب العليا والمناصب الإدارية. كما أعرب الوفد عن رغبته في التأكيد على أنه ينبغي أن يتحمل رؤساء القطاعات والشعب مسؤولية أكبر لضمان التنوع بين الموظفين الذين يخضعون لمسؤوليتهم المباشرة، وأن يكون ذلك معياراً أثناء تقييم الأداء الذي يجريه المدير العام. وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، لاحظت المجموعة بارتياح أنه،

في نهاية العام الماضي، كانت النساء يمثلن 47.9 في المائة من جميع كبار المديرين والموظفين في المنظمة. ومع ذلك، فقد أعرب الوفد عن استمرار قلقه إزاء انعدام التوازن بين الجنسين على مستوى الرتبتيين ف-5 ومد-2، حيث شهدت المنظمة للأسف تراجعاً بدلاً من المضي قدماً. وحثت المجموعة الأمانة على أن تقدم، في مرفق للتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، أرقاماً حول تنوع الموظفين، من حيث التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. وقال الوفد إن المجموعة ترحب بمبادرات الويبو، ولا سيما برنامج الخبراء الشباب وذكرت أن 1500 شاب أفريقي قد أودعوا ترشيحاتهم إلى البرنامج، مما يدل على اهتمامهم بالملكية الفكرية والابتكار. وأعرب عن اعتقاده بأن هذا البرنامج ينبغي أن يكون أيضاً بمثابة مجمع للتوظيف المستقبلي للمواهب الجديدة في المنظمة، لأن ذلك سيتيح إمكانية الحصول على وظيفة مهنية للمتدربين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأخيراً، أعرب عن أمل المجموعة في أن تكون الاتجاهات الإيجابية التي لوحظت فيما يتعلق بالتنوع الجغرافي أكثر وضوحاً في المستقبل، وذلك لتمكين الويبو من أن تعكس على نحو أفضل مختلف خصائص الأشخاص الذين تخدمهم.

14. وتحدث وفد سلوفاكيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وأعرب عن شكره للأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية وتقديمه، وذكر أن الموارد البشرية هي العمود الفقري للويبو، وأن إدارتها الجيدة هي مفتاح كفاءة المنظمة وحسن أدائها. وبداية، لاحظت المجموعة بارتياح النسبة الثابتة بين الموارد الأساسية والموارد المرنة وأشادت بالجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين الجنسين، ورحبت على وجه الخصوص بالأهداف المحددة في هذا المجال للثلاثية 2022-2023. وأعربت المجموعة عن أسفها لتراجع تمثيل النساء في بعض المناصب وأعربت عن تطلعها إلى تحقيق الأهداف في هذا الصدد في السنوات المقبلة. وفي الوقت ذاته، أشارت المجموعة إلى تحسن معدل امتثال الويبو لخطة العمل (UN-SWAP). وأشارت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق إلى أنها، مع عدم إهمال النهج القائم على الجدارة في عملية التوظيف والذي يكفل أعلى قدر من الكفاءة والمقدرة والنزاهة للموظفين، تولي أهمية كبيرة على التمثيل الجغرافي المتوازن، لأنها ليست من بين المجموعات الممثلة تمثيلاً زائداً. ومع ذلك، فقد أعرب الوفد عن ثقة مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق بأن المنظمة، من خلال جهودها المشتركة وتعاونها الوثيق مع أعضائها، ستكون قادرة على جذب مرشحين مؤهلين من البلدان التي لا تزال غير ممثلة أو ناقصة التمثيل في المستقبل المنظور. وفي هذا الصدد، أشاد الوفد بالجهود التي تبذلها الويبو فيما يتعلق بحملات التوعية التي أجريت عبر مختلف قنوات وسائل التواصل الاجتماعي، وتعزيز مبادرة جهات التنسيق، وإطلاق برنامج الخبراء الشباب. وأقرت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق بأن الاضطلاع بذلك كان بهدف إذكاء الوعي بالفرص المهنية في الويبو، وحفز اهتمام المرشحين ذوي الكفاءات العالية، وجذب مرشحين متنوعين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وبالإضافة إلى ذلك، أشار الوفد إلى أن استراتيجية الموارد البشرية ستكون حاسمة في تحقيق الرؤية المنصوص عليها في الخطة الاستراتيجية متوسطة الأجل للفترة 2022-2026. ولذلك، حثت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق الأمانة على اتباع الأهداف الرئيسية السبعة لاستراتيجية الموارد البشرية، التي ينبغي أن تحدد معايير عمل الموارد البشرية في السنوات القليلة المقبلة. وفي الختام، أعرب الوفد عن اعتقاده بأن الويبو ستظل منظمة منفتحة وشفافة وتتمحور حول الإنسان تماماً.

15. وتحدث وفد الجمهورية الدومينيكية باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وأعرب عن سروره لرؤية الرئيس يتأسس هذا الاجتماع وأعرب عن شكره لإدارة الموارد البشرية على تقديم التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وفيما يتعلق بمجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، فإن التقرير قد تضمن معلومات مفيدة للغاية حول قضايا الموظفين، وهو أمر بالغ الأهمية، لأن الموظفين هم من أهم موارد المنظمة. وأعربت المجموعة عن سعادتها بإحراز تقدم محدد في القضايا الجنسانية وأثنت على التركيز المزدوج على تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة. وذكر الوفد أن الويبو قد اتخذت مبادرات محددة بشأن المساواة بين الجنسين، وهي تنظر الآن في سياسات وتدابير إضافية، وهذه خطوة جيدة. وقال الوفد أيضاً أن الويبو قد استوفت الآن شروط وجود نسبة معينة من النساء في المناصب العليا وأن المنظمة قد استوفت معظم المؤشرات فيما يتعلق بهذا الشرط. وأعرب عن أمله في أن يتسنى عكس الانخفاضات التي شهدتها الوظائف من الرتبتيين مد-2 وف-5 في المستقبل القريب. وأعرب عن رغبة مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي في تسليط الضوء على الوضع، الذي سبق ذكره، فيما يتعلق بالدين الذي قطعت المنظمة على المنطقة من حيث التوازن الجغرافي داخل المنظمة والطريقة التي تم يُحسب بها المستوى الخاص بأعداد الموظفين من منطقة معينة في الويبو. وذكرت مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي بأن الطريقة المستخدمة تعود إلى عام 1975 وبالتالي فهي قديمة ومن الضروري إصلاحها بالكامل، وأشارت إلى الأعداد العامة حسب المنطقة الجغرافية وبشكل أكثر تحديداً إلى الأرقام الخاصة بالمستويات الأعلى.

16. وأعرب وفد الصين عن شكره للأمانة على تقديم التقرير وأشار إلى أن التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية قد عرض عمل الويبو والتقدم المحرز في تعزيز التمثيل الجغرافي. ورأى الوفد أنه فيما يتعلق بالموارد البشرية، ينبغي للويبو، مع التركيز على المساواة بين الجنسين، أن تولي الاهتمام لعوامل مهمة أخرى مثل التمثيل الجغرافي. وأعرب عن أمله في أن تتخذ الويبو مزيداً من التدابير الفعالة لتحسين التمثيل الجغرافي للمنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب الوفد عن أمله في أن يستفيد نموذج الويبو لإعداد التقارير المتعلقة بالموارد البشرية من الممارسات والخبرات الجيدة لأمانة الأمم المتحدة وغيرها من وكالات الأمم المتحدة.

17. وهناً وفد إسبانيا الرئيس على انتخابه رئيساً للجنة الويبو للتنسيق، وأيد البيان الذي أدلى به وفد ألمانيا باسم المجموعة بآء. وشدد الوفد على أنه في حين أن موظفي الويبو هم النواة الأساسية ولا غنى عنهم في أداء جميع الأنشطة، فإن توفير الخدمات وأي تكنولوجيات متاحة، وتكاليف الموظفين، وتعيين الموظفين المؤهلين والمتحمسين، بالإضافة إلى التطوير الوظيفي للموظفين وفقاً لمصالح المنظمة، كلها عناصر أساسية، وبالنسبة للوفد، فإن المساواة بين الجنسين ليست مجرد سياسة واحدة من بين سياسات

أخرى، بل هي الأساس الذي بنيت عليه العديد من السياسات الأخرى، وكذلك وسيلة لضمان الإنصاف والكفاءة، واستخدام المواهب البشرية في المنظمة. ولذلك، حث الوفد الأمانة على تحقيق أهدافها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، لا سيما في الوظائف من الرتبتين ف-5 ومد-2. وأثنى الوفد على الأمانة لتعيين السيدة ليزا جورجستن كونها مناصرة للمساواة بين الجنسين والملكية الفكرية، وأعرب عن استعداده للتعاون معها بشأن أي أنشطة مناسبة لتحقيق تلك الأهداف، على نحو ما فعل في عام 2021 وحتى الآن في عام 2022.

وفيما يتعلق بتبادل الخبرات والممارسات، ذكر الوفد أنه ينبغي أن تكون هناك علاقة قائمة على التآزر بين الدول الأعضاء والويبو، ولذلك أعرب عن تقديره للرأي المتكامل الجديد الذي يؤخذ في التدريب، والذي يشمل التدريب أثناء العمل في أكاديمية الويبو. وأضاف الوفد أنه تعاون وما زال يتعاون تعاوناً جيداً مع الأكاديمية وسيستعد تنسيق هذه المبادرة أيضاً. وذكر أيضاً أن الخطوات التي اتخذت لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقات لها أهمية خاصة، وأثنى على الأمانة لوضعها أول استراتيجية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقات. وشدد الوفد الضوء على الحاجة إلى مواصلة النظر في مسألة أنواع العمل المرنة، إذ تشير الاتجاهات في سوق العمل الأوسع إلى أن عدم إتاحة الفرص عندما يتقدم الناس بطلبات لشغل وظيفة من وظائف الويبو سيجعلها أقل جاذبية، وبالتالي أقل قدرة على توظيف الأشخاص المؤهلين تأهيلاً عالياً والموهوبين الذين يحتاجهم المنظمة. وحث الوفد الأمانة على مواصلة الإصرار من أجل إجراء التغييرات اللازمة لتبقي الويبو مواكبة للتغييرات الرئيسية المتعلقة بالثقافة والعمل في العالم. واغتنم الوفد الفرصة لتهنئة الويبو على إطلاق برنامج الخبراء الشباب، وأعرب عن أملها في أن يعزز في المستقبل. وعلاوة على ذلك، ذكر الوفد أن لا شك في أن الويبو لديها ما يكفي من الموارد المالية والمادية لضخ المزيد من الطموح في البرنامج، لأن ذلك من شأنه أن يضمن قابلية استمرار المهمة المشتركة التي تضطلع بها المنظمة حالياً وتعتزم الاضطلاع بها في المستقبل أيضاً.

18. وأيد وفد نيجيريا البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية، وشكر الأمانة على تجميع التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية وعرضه المفصل. وأشار إلى الإنجازات التي تحققت خلال الفترة التي شملها بالتقرير، ولا سيما فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين وإطلاق برنامج الخبراء الشباب. وفي هذا الصدد، أثنى الوفد على الأمانة لبدء استخدام لوحات الموارد البشرية لتعزيز قدرات المشرفين على إدارة وتحسين التمثيل الجنساني والجغرافي للقوى العاملة لديها. ورغم هذه التطورات، قال الوفد إنه من الواضح أن أفريقيا لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير، وذلك وفقاً للبيانات التي تلقتها الدول الأعضاء بشأن التوزيع الجغرافي لعامي 2021 و2022، بالرغم من المبادرات القليلة التي أطلقتها الويبو، من قبيل مبادرة جهات التنسيق، وحملات التوظيف المحددة، والتوعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، لضمان التمثيل العادل للدول الأعضاء في المنظمة. وقال الوفد إنه أصبح من المهم للغاية أن تزيد الويبو من عدد موظفيها من المنطقة الأفريقية لضمان قوة عاملة متنوعة وشاملة وتعكس تنوع الأشخاص الذين تخدمهم المنظمة. وعلاوة على ذلك، سلط الوفد الضوء على الحاجة الماسة لقيام الأمانة بوضع نموذج عمل لمعالجة اختلال التوازن في التمثيل الجغرافي، وهو ما من شأنه أيضاً أن يلبى الحاجة إلى التوزيع الجغرافي العادل للموظفين في الوظائف الإدارية العليا والفئات الأخرى. وأكد الوفد أن تلك الملاحظات قيّمة، وسوف يقيم بعد ذلك التقدم الملموس المحرز في هذا الصدد. واقترح الوفد أن تدرج الأمانة تحديّات بشأن التقدم الوظيفي وآفاق الفئات الدنيا من الموظفين في العروض المستقبلية بشأن هذه التدابير الإدارية المهمة. واختتم الوفد كلمته بالإعراب عن تقديره لإدارة الموارد البشرية على التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، وأعرب عن رغبته في معالجة الشواغل العديدة للمجموعة الأفريقية على النحو المناسب في التقارير المقبلة.

19. وأيد وفد أوغندا البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وأعرب الوفد عن تأييده الشديد لمبدأ التمثيل الجغرافي المتناسب والعادل في التوظيف، وصرح بأنه أيد منذ أمد طويل مراجعة اتفاق عام 1975 بشأن التوزيع الجغرافي، والذي سلط الضوء على الحاجة إلى تحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي للقوى العاملة في الويبو، لأن البلدان النامية ليست ممثلة تمثيلاً كافياً، لا سيما في مناصب الإدارة العليا.

20. وهنأ وفد العراق الرئيس على انتخابه وأعرب عن امتنانه للأمانة على إعداد الوثائق وعرضها. وأيد البيان الذي أدلى به وفد الهند، وباسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، حث الأمانة على سد الفجوة من حيث التمثيل الجغرافي بين الدول الأعضاء الممثلة وغير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وذكر الوفد أن اثنين في المائة فقط من موظفي المنظمة كانوا من منطقة آسيا والمحيط الهادئ، ورأى أنه من الضروري أن تمنع الأمانة النظر في هذه المسألة. وأعرب الوفد عن تقديره لتطوير برنامج الخبراء الشباب ورأى أنه ينبغي أيضاً مواصلة هذا الدعم، لأن الشباب هم مستقبل المنظمة. وقال إنها مبادرة إيجابية وأيد اتخاذ مثل هذه المبادرات.

21. وشكر وفد المملكة العربية السعودية الأمانة على تقديم التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وأكد الوفد من جديد رغبته في التمثيل الجغرافي العادل والحاجة إلى آليات فعالة لتحسين التمثيل الجغرافي لموظفي المنظمة، وأضاف أنه ينبغي للويبو أن تكون قادرة على توظيف الموهوبين بغض النظر عن منشئهم.

22. وهنأ وفد إيران (جمهورية-الإسلامية) الرئيس على انتخابه، وأيد البيان الذي أدلى به وفد الهند باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. وأعرب عن تقديره للأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، الذي تضمن معلومات عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التوظيف، فضلاً عن نظرة عامة عن السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة. ورحب الوفد بالتحسين المستمر للتقرير السنوي، الذي أثبت أنه مصدر رئيسي للمعلومات الخاصة بالموارد البشرية المقدمة إلى الدول الأعضاء. ويعلق الوفد أهمية كبيرة على الإدارة السليمة للموارد البشرية لأنها ترتبط مباشرة بالكفاءة التنظيمية والتوجه نحو تقديم الخدمات، فضلاً عن القدرة على التعامل مع التطورات الجديدة، على وجه السرعة وعلى نحو ملائم. وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي

لموظفي الويبو، ورغم الجهود المبذولة، رأى الوفد أن هناك فجوة كبيرة في التمثيل الجغرافي داخل الأمانة. وبناء على ذلك، ومع الإقرار بالجهود التي بذلتها الأمانة لتضيق الفجوة القائمة، ذكر الوفد أن هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير إضافية، بما في ذلك تعديل سياسة الموارد البشرية، ووضع خطة استراتيجية أو خارطة طريق لضمان تمثيل جغرافي متوازن.

23. وأيد وفد غانا البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية، وشكر الأمانة على عرض التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وأعرب عن تقديره لبرنامج الخبراء الشباب. ومع ذلك، واستناداً إلى البيانات الواردة في الكتيب الخاص بالموارد البشرية لعام 2022، أعرب الوفد عن رغبته في الإشارة إلى أن إجمالي عدد موظفي الويبو يبلغ 1618 موظفاً، من بينهم 1067 يشكلون القوة العاملة الأساسية. وفيما يتعلق بهذا الرقم الأخير، ذكر الوفد أن 64 مواطناً أفريقياً فقط من بين المهنيين وكبار الموظفين ضمن الميزانية العادية، على الرغم من أن أفريقيا تشكل أكثر من ربع الدول الأعضاء في الويبو. وأعرب مجدداً عن تأييده للدعوة إلى تصحيح اختلال التوازن في التمثيل الجغرافي في المنظمة وأعرب في الوقت ذاته عن تقديره للعمل الذي أنجزته الويبو في هذا الصدد.

24. وأعرب وفد السودان عن تحياته للرئيس وشكر الأمانة على عرض التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، الذي تضمن العديد من التفاصيل المهمة. وأيد الوفد البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم مجموعة البلدان الأفريقية، فضلاً عن الحجج المطروحة بشأن التمثيل الجغرافي والتوزيع بين الموظفين، مع مراعاة البعد الجنساني وأهمية الشباب.

25. وصرّح وفد الجزائر، متحدثاً باسم المجموعة الأفريقية، وقال إنه يود أن يقترح على لجنة الويبو للتنسيق النظر في فقرة قرار بشأن البند الفرعي الأول من البند 12"1" من جدول الأعمال بشأن التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وقرأ الوفد فقرة القرار المقترحة على النحو التالي: "دعت لجنة التنسيق الأمانة إلى أن تدرج بانتظام تقاريرها السنوية عن الموارد البشرية معلومات مفصلة حول التدابير المتخذة لتحسين التوازن الجغرافي في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي في جميع قطاعات الويبو. وعلى جميع المستويات، بما في ذلك في المستويات العليا." وسلط الوفد الضوء على أن هذا المقترح قد عُمم على جميع المنسقين الإقليميين وعلى الدول الأعضاء، وطلب من الأمانة عرضه على الشاشة لتمكين لجنة الويبو للتنسيق من النظر في المقترح.

26. وشكر الرئيس وفد الجزائر والمجموعة الأفريقية، وطلب إرسال النص المقترح إلى الأمانة من أجل التمكن من عرضه على الشاشة. وفي غضون ذلك، أعطى الرئيس الكلمة للأمانة للرد على البيانات التي أدلى بها.

27. وشكرت الأمانة الوفود على البيانات التي أدلت بها وذكرت أنها أحاطت علماً على النحو الواجب بجميع التعليقات، ولا سيما الشاغل الرئيسي المتعلق بالتوزيع الجغرافي لموظفي الويبو. وأقر بأهمية تحسين التمثيل الجغرافي في صفوف موظفي الويبو. وبالإضافة إلى ذلك، أعربت الأمانة، إلى جانب الدول الأعضاء، عن أملها في تحديد تدابير ملموسة لتحسين التمثيل وإعداد تقارير بشأن النجاح المحرز خلال سنة. كما شكرت الأمانة الوفود التي توصلت إلى المشاركة في مناقشات ملموسة، حيث أن هذه المشاركة مهمة للنجاح في هذا المجال المحدد للغاية للتمثيل الجغرافي. وأكدت الأمانة من جديد التزامها بزيادة المشاركة مع الدول الأعضاء خلال العام، ولا سيما من خلال مبادرة جهات الاتصال، فضلاً عن تنظيم مزيد من الاجتماعات المنتظمة خلال العام للاتفاق على الإجراءات بمزيد من التفصيل والإبلاغ عن التقدم المحرز.

28. وأعطى الرئيس بعد ذلك جميع الوفود متسعاً من الوقت لقراءة الاقتراح الذي عُرض على الشاشة، مشيراً إلى أن هذا المقترح قد أُرسِل بالفعل مع منسقي المجموعات، لكنه رغب في منح الوفود فرصة أخرى لقراءة البيان بصفتهم الشخصية.

29. وتحدث وفد الجمهورية الدومينيكية باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وأعرب عن تأييده للاقتراح المقدم من وفد الجزائر باسم مجموعة البلدان الأفريقية بشأن فقرة القرار.

30. وأعرب وفد الهند، متحدثاً باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، عن تأييده من حيث المبدأ للصياغة الواردة في فقرة القرار التي اقترحتها وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية، وأضاف أن الدول الأعضاء قد ترغب في إلقاء الضوء على وجهات نظرها. وأعرب عن استعداد المجموعة للعمل مع جميع المجموعات والدول الأعضاء للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذه المسألة.

31. وأيد وفد نيجيريا الصياغة التي اقترحتها وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية، لأنها تعكس شواغل المجموعة الأفريقية والدول الأعضاء والمجموعات الأخرى داخل الويبو. وذكر الوفد أنه تم التأكيد على ذلك في البيان المدلى به سابقاً، وأعرب عن تقديره للرد الذي قدمته الأمانة. كما أعرب عن تفاؤله بتحسين المسألة خلال العام المقبل.

32. وأشار الوفد السويدي أن التمثيل الجغرافي مهم، ولكن مسألة التوازن بين الجنسين هي أيضاً شاغل رئيسي، وربما يمكن إضافة عبارة "تحسين التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي" في الفقرة المقترحة. ورأى الوفد أن هذا سيشمل العديد من النقاط المختلفة المهمة بالنسبة للدول الأعضاء.

33. ومن ثم، فقد حرص الرئيس على أن تدرج الأمانة مسألة التوازن بين الجنسين في المقترح المعروضة على الشاشة.

34. وأعرب وفد الصين عن تأييده من حيث المبدأ للفقرة المقترحة التي قدمها وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية.
35. وأعرب وفد زيمبابوي عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية، وشدد على أهمية مسألة التوازن بين الجنسين في هذا الصدد.
36. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن تأييده للمقترح المقدم من وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية بشأن فقرة القرار، وطلب من الأمانة توضيح ما إذا كانت الصياغة الواردة في القرار المقترح تعني أن الدول الأعضاء ستحصل على إحصاءات عن أي دولة عضو وعن أي منطقة جغرافية تنتمي إليه وعن المناصب التي تشغلها.
37. وردا على استفسار وفد الاتحاد الروسي، ذكرت الأمانة أن اقتراحها في هذه المرحلة هو ضمان إجراء مناقشات مع جميع الدول الأعضاء والاتفاق على أفضل طريقة للحصول على إحصاءات المشاريع التي من شأنها أن تقدم تطورا، وأن يشمل ذلك كيفية عرض مختلف الإحصاءات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي. وأشارت الأمانة بأن إحدى النقاط التي أثيرت في المناقشات مع منسقي المجموعة هو نشر تقريرين منفصلين ي الوقت الحالي، أحدهما عن التوزيع الجغرافي ينشر مرتين في السنة، فضلا عن كتيب الموارد البشرية. ورأت أن ذلك سيكون فرصة كبيرة لتوضيح وتجميع كل شيء على نحو أيسر قراءة بالنسبة للجميع.
38. وتحدث وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية ووافق على المقترح الذي تقدم به وفد السويد بإدراج مسألة التوازن بين الجنسين في فقرة القرار وأعرب عن أمله في إمكانية التوصل إلى توافق في الآراء لاعتماد القرار بعد إدراج تلك المسألة.
39. وأيد وفد إيران (جمهورية-الإسلامية) الاقتراح الذي تقدم به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية واقترح إضافة كلمة "ملموس" بعد كلمة "تدابير" الواردة في فقرة القرار المقترحة. وفيما يتعلق بمسألة التوازن بين الجنسين، قال الوفد إن الهدف قد تحقق بفضل الجهود التي بذلتها الأمانة، وأن المنظمة تسير على الطريق الصحيح. وأكد الوفد أن المشكلة الرئيسية هي التوازن الجغرافي واقترح تغيير ترتيب الصياغة بوضع مسألة "التوازن الجغرافي" أولا، ثم مسألة المساواة بين الجنسين.
40. ورداً على اقتراح وفد إيران (جمهورية-الإسلامية)، أوضحت الأمانة أنه من خلال وضع التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين معاً في فقرة القرار المقترحة فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، سيعني ذلك استبعاد الوظائف المهمة الأخرى من منظور التوازن بين الجنسين. ولذلك، اقترحت الأمانة إدراج التوازن بين الجنسين بعد إقرار التوازن الجغرافي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.
41. وشكر الرئيس الأمانة على هذا التوضيح وعلى الاقتراح، وشكر جميع الوفود على إبدائها وكفاءتها فيما يتعلق بالقرار الذي اقترحه المجموعة الأفريقية.
42. دعت لجنة التنسيق الأمانة إلى أن تدرج بشكل منهجي في تقريرها السنوي عن الموارد البشرية معلومات مفصلة عن التدابير الملموسة المتخذة لتحسين التوازن الجغرافي في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وكذلك التوازن بين الجنسين، في جميع قطاعات الويبو وعلى جميع المستويات، بما في ذلك المستويات العليا والعالية.
43. وأعرب المدير العام عن سروره لرؤية الرئيس في هذا المنصب، واغتتم الفرصة ليشكر الرئيسة السابقة على عملها في لجنة الويبو للتنسيق. وذكر المدير العام أن أحد الأمور التي تردد صداها في العديد من البيانات التي أدلت بها الوفود هو أن الناس هم أعظم موارد المنظمة. وأضاف أنه على الرغم من أن الأمر قد يبدو صورة نمطية أحياناً، فإن وجود أشخاص أكفاء أمر حاسم، خاصة في منظمة يكون العمل فيها متخصصاً ويخاطب العالم بأسره. وشكر المدير العام الوفود على اهتمامها بالعمل مع الأمانة وعلى اهتمامها بتكوين موظفي المنظمة، من المنظورين الجغرافي ومن حيث التكافؤ بين الجنسين على السواء، بما يلي توقعات الدول الأعضاء. وعلى نحو ما أشار إليه زملاؤه في إدارة الموارد البشرية، فإن تلك مسألة من شأنها أن تعمل عليها الأمانة على نحو وثيق مع الدول الأعضاء، وإنها قد قامت بذلك بالفعل وستواصل القيام بذلك. وأكد المدير العام أن هذه المسألة عبارة عن شراكة وأبدى رغبته في التأكيد على أن الأمانة لن تكون قادرة على تلبية توقعات الدول الأعضاء دون تعاون وثيق بين الأمانة والدول الأعضاء. وشدد المدير العام أيضاً على أن هذا ليس مجرد مسألة من مسائل الموارد البشرية، بل هو أمر لا بد من إضفاء طابع اجتماعي عليه في المنظمة بأسرها. وأضاف المدير العام أيضاً أن لا بد من القيام بالمزيد من العمل لضمان أن يعتبر الزملاء المسؤولون عن التوظيف والمديرين المكلفين بالتعيين ولجان التعيين تلك المسألة جزءاً من مسؤوليتهم أيضاً. واختتم المدير العام كلمته بالإعراب مجدداً عن شكره للوفود لما أبدته من اهتمام بالويبو وأكد لها أن الأمانة ستواصل العمل جاهدة مع الدول الأعضاء لضمان بقاء الويبو مكاناً بارزاً يسير فيها العمل مع موظفين أكفاء.
44. وشكر الرئيس المدير العام على بيانه، وذكر الوفود بأن لجنة الويبو للتنسيق لا تزال بحاجة إلى اعتماد قرار بشأن انتخاب عضو جديد في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/81/3.

لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

45. عرضت الأمانة الوثيقة WO/CC/81/3 بشأن لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو ودكرت بأن لجنة الويبو للتنسيق قررت، في دورتها العادية في سنة 1977، أن تتألف لجنة المعاشات من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء بدلاء، على أن تنتخب لجنة الويبو للتنسيق عضو واحد وبديلاً واحداً، وأن الأعضاء المختارين يشغلون مناصبهم لمدة أربع سنوات عادة. ومع ذلك، من أجل تحديد مسار من شأنه تيسير الدعوة على نطاق أوسع لتقديم الترشيحات والنظر في المرشحين الذين تقدمت بهم الدول الأعضاء من أجل انتخاب العضو والعضو البديل في لجنة المعاشات في عام 2021، فقد خفضت ولاية الأعضاء الحاليين، على أساس استثنائي، إلى سنة وستين على التوالي. وأشارت الأمانة إلى أن لجنة الويبو للتنسيق قد انتخبت، في دورتها العادية التي عُقدت في أكتوبر 2021، عضواً في لجنة المعاشات لولاية مدتها سنة واحدة، حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2022، وعضواً بديلاً لولاية مدتها سنتان، حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2023، على التوالي. وأشارت الأمانة إلى أن المدير العام قد اقترح أن تكون، هذه المرة، مدة ولاية العضو الجديد المنتخب أربع سنوات وأن تبدأ في 1 سبتمبر 2022. وأضاف أن في أوائل هذا العام، أرسلت مذكرة شفوية إلى الدول الأعضاء لدعوتها إلى اقتراح مرشحين لانتخابهم كعضو في لجنة المعاشات لفترة ولاية مدتها أربع سنوات. وقد تلقى المدير العام العديد من الترشيحات، وبعد النظر على النحو الواجب فيها، قرر ترشيح السيد المصنف الشرعي (تونس) لانتخابه لجنة الويبو للتنسيق كعضو في لجنة المعاشات لمدة أربع سنوات تبدأ في 1 سبتمبر 2022.

46. انتخبت لجنة الويبو للتنسيق السيد المصنف الشرعي كعضو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لمدة أربع سنوات تبدأ من 1 سبتمبر 2022.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

47. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/81/INF/2.

48. وقدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات"، وأشارت إلى أن مكتب الأخلاقيات، بصفته مكتباً مستقلاً، حظي بشرف مواصلة مساعدة المدير العام على تعزيز ثقافة المنظمة بشأن الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة. وأوضحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن تقرير عام 2021 يقدم عمل مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بإسداء المشورة والتوجيه السريين للعاملين في الويبو، وإذكاء الوعي والتدريب، ووضع المعايير والسياسات، وكذلك إنفاذ السياسات الموكلة إلى المكتب. وفيما يتعلق بالمشورة والتوجيه السريين، أفادت الرئيسة بأن مكتب الأخلاقيات قد استجاب، في خضم جائحة كوفيد-19، لما يعادل 53 طلباً للحصول على المشورة باستخدام وسائل الاتصال عن بعد في المقام الأول. وكانت الفئة الأكبر، بما يبلغ 15 طلباً، هي المشورة المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالأنشطة الخارجية والتوظيف. وفيما يتعلق بالحماية من الانتقام، وأوضحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن مكتب الأخلاقيات قد تلقى طلباً واحداً، ولم ينتج عنه طلب رسمي بالحماية. وفيما يتعلق ببرنامج الإقرار المالي السنوي، وأوضحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أنه أداة لمساعدة الموظفين على تحديد مصالح تضارب المصالح ومعالجتها لما فيه مصلحة للويبو، وأشارت إلى تحقيق امتثال بنسبة 100 في المائة مرة في عام 2021. وفيما يتعلق بشروط الكشف الإضافية لمعظم كبار موظفي المنظمة بموجب المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، ذكرت الأمانة أن معدل الامتثال قد بلغ نسبة 100 في المائة أيضاً. وأوضحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أيضاً أن المكتب قدم عرضاً عاماً لإذكاء الوعي بعمله وولايته، وأشارت إلى أن مشاركة مكتب الأخلاقيات في الاجتماعات العامة قد حظيت بدعم من العديد من تقارير وحدة التفتيش المشتركة. واعتبرت أن ذلك وسيلة قوية وفعالة من حيث التكلفة لكي ينقل الرؤساء التنفيذيون على رسالة الأخلاقيات وفي الوقت ذاته إظهار التزامهم الشخصي بوظائفهم. وأخيراً، ذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أنه خلال عام 2021، عمل مكتب الأخلاقيات بشكل نشط مع لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة، وشارك بانتظام في الاجتماعات الفصلية. وبالنظر إلى المستقبل، أشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى أن المكتب سيواصل العمل مع المكاتب الأخرى في أداء ولايته مع الحفاظ على استقلاليتها، وأنه ملتزم بتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في الويبو لتمكينها من أداء مهمتها "على النحو الصحيح".

49. وتحدث وفد ألمانيا باسم المجموعة باء وشكر الرئيس وهنأه أيضاً على انتخابه. وشكرت المجموعة باء الأمانة على التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات ورئيسة مكتب الأخلاقيات على العرض الذي قدمته. وأشارت المجموعة باء إلى أن مكتب الأخلاقيات جزء لا غنى عنه من الويبو وقد ساعد على ضمان بيئة عمل تتسم بالأخلاقيات. وقالت المجموعة باء أيضاً إن تقديم المشورة السرية لجميع موظفي الويبو جزء أساسي من ولايتها. وأشارت المجموعة باء إلى الزيادة الملحوظة في طلبات المشورة والتوجيه السريين منذ عام 2021، وشجعت مكتب الأخلاقيات على رصد تلك الزيادة بعناية. وأشارت المجموعة باء أيضاً أنها، في هذا الصدد، تدعم جهود مكتب الأخلاقيات من أجل إثراء استراتيجيته على نحو أفضل وتقديم تقارير أكثر فعالية والاتساق عن النضج الأخلاقي داخل الويبو. وشكرت المجموعة باء مكتب الأخلاقيات على عمله القيم وقالت إنها تتطلع إلى استمرار الدور الأساسي والنشط الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات في المنظمة.

50. وشكر وفد الاتحاد الروسي الرئيس وهنأه على انتخابه وتمنى له النجاح في الاضطلاع بمسؤولياته. وانتقل الوفد إلى بند جدول الأعمال، فشكر الأمانة على تقديم التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات وأعرب عن تقديره للجهود التي يبذلها المدير العام لضمان أعلى مستوى ممكن من الأخلاقيات والنزاهة في الأمانة على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية، أي الوثيقة التأسيسية للويبو، ومعايير

الخدمة العامة، ونظام الموظفين ولائحته، ومدونة الويبو للأخلاقيات، والسياسات والإجراءات ذات الصلة. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأهمية مواصلة العمل في هذا الاتجاه لضمان أفضل جودة لنتائج العمل المنجز في مختلف مجالات نشاط الويبو. واستشهد الوفد على سبيل المثال بحقيقة أن مكتب الأخلاقيات قد أسدى، في عام 2021، مشورة وتوجيهات سرية بشأن 53 قضية تتعلق أساساً بالتعليقات الواردة من التقارير المتعلقة بالسلوك في العمل، بما في ذلك ادعاءات السلوك غير اللائق أو التحرش أو التنمر، والتطبيق غير العادل للسياسات. ورأى الوفد أنه سيكون من المفيد أن تدرج الأمانة، في تقارير مكتب الأخلاقيات في المستقبل، إحصاءات مقارنة بشأن الطلبات المقدمة، على سبيل المثال لإبراز عدد الطلبات التي قدمت في السنوات السابقة والتي من شأنها أن تمكن الدول الأعضاء من رؤية الديناميكية الكامنة وراء ظهور المجالات التي تنطوي على مشاكل. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن من المهم أن تواصل الأمانة تطبيق الأحكام وفقاً لولايتها.

51. وقدم وفد المكسيك الشكر للرئيس وهنأه على تعيينه وأكد التزامه بدعمه في دوره الجديد. وأعرب الوفد عن امتنانه لعرض التقرير وأحاط علماً بمضمونه. وعبر عن تأييده لرئيسة مكتب الأخلاقيات معرباً عن أمله في أن يُنفذ العمل على أساس مبادئ النزاهة والسرية، وبالتالي لتعزيز الأخلاقيات القائمة على المبادئ المشتركة وعلى احترام حقوق الإنسان والنزاهة وحسن السلوك وما إلى ذلك. وأشار الوفد إلى أنه منذ تعيين رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة، حدثت تغييرات في المكتب وهو أمر مرحب به، لا سيما فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي للمنظمة. وأعرب الوفد عن أمله في أن تواصل الرئيسة اتخاذ مبادرات لتحسين التواصل والرصد والمساءلة. وأخيراً، أشار الوفد إلى أن الأمانة تعلق أهمية على المكتب وبالتالي فإنه يأمل أن يحصل المكتب على الموارد اللازمة للاضطلاع بعمله على نحو سليم.

52. وتحدث وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وشكر الرئيس وأعرب عن امتنانه للأمانة على إعداد التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات. وأكدت المجموعة أهمية العمل الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات في النهوض ببيئة عمل آمنة وخالية من التنمر أو التحرش وفي منع الأعمال الانتقامية المحتملة. وأعربت المجموعة عن أسفها لأن مكتب الأخلاقيات لا يملك ما يكفي من الموارد البشرية بنظرها، وشجعت الأمانة على تعزيز المكتب من خلال تزويده بالمزيد من الموظفين لتمكينه من الاضطلاع بمسؤولياته بشكل أفضل. وأشار الوفد إلى أهمية ذلك نظراً للزيادة التي شهدتها عدد القضايا وطلبات المشورة المقدمة إلى المكتب.

53. وتوجه وفد الولايات المتحدة الأمريكية بالشكر إلى الرئيس وهنأه على انتخابه. كما توجه بالشكر أيضاً إلى مكتب الأخلاقيات على إعداد التقرير وعرضه. وأيد الوفد بيان المجموعة بآراء، وقال إنه يشعر بالتشجيع إزاء الإبلاغ عن التقدم المحرز في سياسة منع الانتقام والخطوات القيمة التي اتخذت لإطلاق الوحدة الأولى للتعليم الإلكتروني. وأعرب الوفد عن تقديره لأن التدريب الإلكتروني في مجال الأخلاقيات والنزاهة إلزامي لجميع الموظفين وأن هناك مبادرات إضافية تستخدم لإلزام الموظفين الجدد بثقافة الويبو الخاصة بالأخلاقيات. وأعرب الوفد عن ترحيبه بأي معلومات جديدة عن عمل مكتب الأخلاقيات لتقديم دورات إلزامية للتذكير بالمعلومات تماشياً مع تقرير وحدة التفتيش المشتركة الصادر في مايو 2021.

54. وشكر وفد الصين الرئيس وهنأه على انتخابه. كما توجه بالشكر إلى الأمانة على تقديم تقرير مكتب الأخلاقيات. وقال الوفد إنه يرى أن عمل مكتب الأخلاقيات له أهمية كبيرة، وأنه لاحظ التقدم الكبير الذي أحرزه المكتب. وأعرب الوفد عن أمله في أن يواصل مكتب الأخلاقيات الاضطلاع بدوره الرئيسي في الويبو.

55. وشكر وفد كندا الرئيس ورحب بالرئيسة الجديدة لمكتب الأخلاقيات وبالالتزامها بضمان أن تعزز الويبو ثقافة الأخلاقيات في المنظمة على أساس القيم المشتركة المتمثلة في الاستقلالية والولاء والحياد والنزاهة والمساءلة واحترام حقوق الإنسان. وأشار الوفد إلى تزايد عدد الطلبات المقدمة للحصول على المشورة والتوجيه منذ انضمام رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة إلى الويبو، وهو ما يراه الوفد أنه شهادة على قيادتها وفريقها. وأشاد الوفد بالعمل النشط الذي يقوم به المكتب مع شبكة الأخلاقيات في المنظمات المتعددة الأطراف، في إطار الجهود الرامية إلى تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات.

56. وأعرب رئيسة مكتب الأخلاقيات عن شكرها لجميع الوفود على تعليقاتها وعلى عبارات التشجيع. ورداً على السؤال الذي طرحه وفد الاتحاد الروسي، قالت رئيسة مكتب الأخلاقيات إنها توافق على أن الإحصاءات المقارنة ستكون مفيدة للمضي قدماً، وهذا أمر سوف ينعكس في التقارير المقبلة لمكتب الأخلاقيات. وفيما يتعلق بالمسألة التي أثارها وفد الولايات المتحدة الأمريكية، أفادت رئيسة مكتب الأخلاقيات بأن وحدة التفتيش المشتركة قد أوصت مؤخراً بتنظيم دورات إلزامية، لكن الويبو كانت في مرحلة تحتاج فيها إلى السير بتأني، ومن ثم سينصب التركيز أولاً على مراجعة التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات ونشرها في جميع أنحاء الويبو لتحقيق امتثال بنسبة 100 في المائة، ثم الانتقال نحو التركيز على الدورات التنشيطية في العام المقبل. وأحاطت رئيسة مكتب الأخلاقيات علماً بالبيانات التي أدلت بها بعض الوفود بشأن الموارد البشرية لمكتب الأخلاقيات وأكدت أن الإدارة قد استجابت للطلبات في هذا المجال ومن المؤكد أنها ستتواصل إلى حل لتوفير عدد كافٍ من الموظفين للاستجابة للطلبات المتزايدة المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات. وأشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى أن هذه الزيادة تمثل بالفعل ثقة الموظفين في المكتب وكذلك نزاهتهم في التطلع إلى الحصول على المشورة. وخلصت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى أن الويبو منظمة يرغب موظفوها القيام بالشيء الصحيح، وأشارت إلى أنه من المهم عدم فقدان الزخم والتمكن من دعم الموظفين للقيام بذلك.

57. وأشار المدير العام إلى أنه تحدث سابقاً عن كون الويبو مكاناً بارزاً للعمل مع الكثير من الأشخاص الأكفاء. وقال إن جزءاً من ذلك هو التأكد من أن الزملاء يعملون أن عليهم القيام بالشيء الصحيح، وأنهم يعرفون كيفية القيام بذلك. وأعرب المدير العام عن سعادته البالغة لانضمام السيدة جوفاني فيلوجين إلى الويبو في العام الماضي، كرئيسة مكتب الأخلاقيات. وأوضح المدير العام أنها قدمت تقريراً عن العمل المنجز منذ انضمامها والذي غطى ثلاثة أرباع العام الماضي، وأعرب عن أمله في أن تتمكن الدول الأعضاء، بفضل التعاون مع الدول الأعضاء والجديدة التي تأخذ بها المنظمة هذه الأمور، من إعداد تقرير جيد للغاية يتضمن اقتراحات من مختلف الدول الأعضاء. وأوضح المدير العام أن الويبو تؤمن بالأخلاقيات، لأنها مفتاح لبناء الثقة بين الدول الأعضاء وكذلك بين الموظفين. وأضاف أنه من الضروري التأكد من أن المنظمة قادرة على القيام بالعمل الذي يتعين عليها القيام به "على النحو الصحيح"، حتى تحقق النتائج بطريقة تدعم تلك المعايير. وأكد المدير العام للدول الأعضاء عن استمرار التزام الإدارة وجميع زملائه بالاهتمام بهذه المسألة. وأوضح كذلك أن هذه ليست مسألة تقتصر على الموارد البشرية أو رئيسة موظفي الأخلاقيات، بل هي مسألة تتطلب عناية جميع أعضاء الويبو، وأن هذا هو الاتجاه الذي تأمل الأمانة في أن تتبناه المنظمة. وعلى نحو ما ذكرته رئيسة مكتب الأخلاقيات، أعاد المدير العام التأكيد على أنه من الضروري أن تتأكد الأمانة من السير بتأني للمضي قدماً في رحلة لانهاية لها. وأعرب المدير العام عن تطلعه إلى العمل مع رئيسة مكتب الأخلاقيات وجميع الدول الأعضاء للاستمرار بالتقدم في هذه المسألة وأعرب عن شكره للجميع.

البند 13 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

58. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/81/2.

59. وقد تمت الأمانة الوثيقة WO/CC/81/2 بعنوان "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته"، وأشارت إلى أن التعديلات التي أدخلت على نظام الموظفين قد عرضت على لجنة الويبو للتنسيق للحصول على موافقتها المسبقة، في حين وافق المدير العام على التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين وقدمها إلى لجنة الويبو للتنسيق للعلم فقط. وأفادت الأمانة أن التعديلات التي أدخلت هذا العام على 32 مادة من لائحة الموظفين خضعت لموافقة لجنة الويبو للتنسيق، مع بعض التعديلات الرامية إلى حذف الإشارات إلى تعليمات المكتب في نظام الموظفين بأكمله. وكان الهدف من ذلك هو إعطاء الويبو المرونة اللازمة لاختيار الصك المناسب، والحد من استخدام التعليمات المكتوبة للسياسات والاستراتيجيات الرفيعة المستوى، فضلاً عن تبسيط الإطار التنظيمي للويبو. كما تمت مواءمة التعديلات المقترحة مع نظام الموظفين ولائحته للمنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأضافت الأمانة أن التعديلات الأخرى تهدف إلى حذف الإشارات إلى التعيينات الدائمة وتوضيح أنه لا يجوز منح هذه التعيينات إلا لعدد محدود من الموظفين كتدبير انتقالي. وأبلغت الأمانة لجنة الويبو للتنسيق بأن التعديل الأساسي يتعلق ببدل الوظيفة الخاص، والذي اقترح على وجه الخصوص (كما هو الحال في المنظمات الأخرى التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد) ليُدْرَج في اللائحة مبدأً أنه يتوقع من الموظفين أن يضطلعوا لفترات قصيرة، في السياق العادي لعملهم المعتاد وبدون أجر إضافي، بالمسؤوليات والمهام المرتبطة بالوظائف العليا. واقترح أيضاً، في جملة أمور، نقل بعض الأحكام الحالية إلى قاعدة جديدة من لائحة الموظفين، بهدف منح الإدارة قدراً أكبر من المرونة فيما يتعلق بدفع بدل الوظيفة الخاص، بما في ذلك من خلال الإذن بعدم التقيد، عند الاقتضاء، لصالح الموظفين، ولاسيما بالغاء شرط أن تكون الوظيفة في الرتبة الأعلى "شاغرة". وأوضحتم الأمانة أن هذا الشرط يحول دون دفع بدل الوظيفة الخاص في الحالات التي لا يمكن فيها تبرير ذلك، على سبيل المثال، عندما يضطر الموظف أن يؤدي واجبات ومسؤوليات وظيفية من الرتبة الأعلى كان من يشغلها في إجازة مرضية طويلة. وبالإضافة إلى ذلك، سيجعل الحكم المعدل دفع بدل الوظيفة الخاص مشروطاً بالأداء المرضي للموظف. كما أشير أيضاً إلى أن شرط عدم دفع بدل الوظيفة الخاص إلا بعد ثلاثة أشهر متتالية من الخدمة في الرتبة الأعلى سيظل دون تغيير. وفيما يتعلق بنظام الموظفين، ذكرت الأمانة أن التعديلات التي أدخلت على 24 قاعدة من نظام الموظفين عدا تلك الواردة في الفصل السابع بشأن "مصاريف السفر ونقل الأمتعة"، قد قدمت إلى لجنة الويبو للتنسيق. وأضافت أن الفصل السابع من نظام الموظفين ولائحته قد تم استعراضه بالكامل في إطار الجهود الأوسع نطاقاً لتبسيط الإطار التنظيمي للويبو وأن التعديلات المدخلة على لائحة الموظفين فيما يتعلق بمصاريف السفر ونقل الأمتعة قد عرضت أيضاً على لجنة الويبو للتنسيق لتحيط علماً بها.

60. وتحدث وفد ألمانيا باسم المجموعة بآء وشكر المدير العام على إعداد الوثيقة WO/CC/81/2 التي تتضمن التعديلات على نظام الموظفين ولائحته. وأحاطت المجموعة بآء علماً بالتعديلات المقترحة وأعربت عن سرورها برؤية مزيد من التعديلات التي تتيح للموظفين مزيداً من المرونة، على سبيل المثال فيما يتعلق بالإجازة لحالات الطوارئ المتصلة بالأسرة. كما أعربت المجموعة عن تقديرها لحذف المهلة الزمنية لتقديم الشكاوى المتعلقة بالتحرش إلى شعبة الرقابة الداخلية. كما أحاطت المجموعة بآء علماً، فيما يتعلق بتفسير نظام الموظفين ولائحته، بالاقترح الداعي إلى الاستعاضة عن تعليمات المكتب بالتعميمات الإدارية الصادرة عن المدير العام، وقال الوفد إنه يفهم أن هذه المعلومات ستظل متاحة للموظفين في المستقبل. ورأى الوفد أن من المهم، بغض النظر عن المصطلحات، ضمان شفافية قنوات المعلومات للموظفين. وشكرت المجموعة بآء المدير العام مجدداً على إتاحة الفرصة لمراجعة هذه الوثيقة والموافقة على التعديلات على نظام الموظفين الواردة فيها.

61. وشكر وفد الاتحاد الروسي المدير العام على إعداد نظام الموظفين ولائحته وأيد مبادرة لجنة الويبو للتنسيق لمراجعتها. ورأى الوفد، أن هذت التعديلات تندرج ضمن المراجعة المستقبلية لنظام الموظفين ولائحته، والتي ستسمح للويبو بالحفاظ على أساس

معياري متين والتكيف بسرعة مع تغير احتياجات المنظمة وأولوياتها، وأن تسمح في الوقت ذاته بتحقيق توافق مع الممارسات الرائدة في منظومة الأمم المتحدة بشكل عام. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته ستعزز أيضا فعالية المنظمة ككل. وفي الوقت ذاته، أعرب الوفد عن رغبته في التأكيد على أن مؤهلات المرشحين والتمثيل الجغرافي ينبغي أن تكون ذات أهمية أساسية في اتخاذ القرارات المتعلقة بحالات التعيين في المنظمة.

62. وأعربت الأمانة عن شكرها لوفد الاتحاد الروسي على تعليقاته وأكدت أنها ستواصل بالطبع العمل على تبسيط نظام موظفي الويبو ولائحته وتحسين كفاءته.

63. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على تعديلات نظام الموظفين بصيغتها المبينة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/81/2؛

"2" وأحاطت علما بالتعديلات المدخلة على لائحة الموظفين بصيغتها المبينة في المرفقات الثاني والثالث والرابع الوثيقة WO/CC/81/2.

[يلي ذلك المرفق ٢]

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 سيتبع تلك الممارسة رهناً بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعل. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في المرفق.

**بيان مجلس موظفي الويبو أمام لجنة التنسيق التابعة للدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية
20 يوليو 2022، جنيف**

أصحاب السعادة،
السيد الرئيس،
المدير العام،
المنديون،
الزملاء الأعضاء في الويبو،

إنه لشرف عظيم أن أخطب اليوم لجنة التنسيق بالنيابة عن مجلس موظفي الويبو. أنا شيرين غريس وأنطق اليوم بلسان جميع أعضاء مجلس موظفي الويبو الستة.

نحن سعداء بعقد الحوار مع المدير العام تانغ وفريقه الذي يتحلّى بالصراحة والشفافية وصحة العمل المفروش بالنوايا الحسنة.

وقد تكون رزايا عامي 2020 و2021 باعدت بيننا، إلا أن الأزمة غير المسبوقة ألفت بين القيادة العليا وممثلي مجلس الموظفين للعمل في وئام من أجل رفاهية جميع الموظفين. والآن بينما نعود مرة أخرى إلى "الوضع الطبيعي الجديد"، من المهم استحضار الدروس المستفادة خلال العامين الماضيين ومواصلة تطوير طرق أفضل للعمل.

ومنذ البداية، أظهر موظفو الويبو مرونة فوق العادة في التكيف مع ظروف العمل الجديدة التي لم تمنع من الثبات على تقديم مستوى عالٍ من جودة الخدمة والإنتاجية، مما مكّن الويبو، كما هو الحال دائماً، من البقاء في الطليعة تعزيزاً لحقوق الملكية الفكرية وتحقيقاً لأصول مالية وإيرادات كبيرة.

ويقدّر مجلس الموظفين الجهود التي يبذلها فريق إدارة الأزمات في التعامل بكفاءة وفعالية مع هذه الفترة العصيبة والحفاظ على قناة اتصال مفتوحة في وجه مجلس الموظفين لمشاركة أي تعليقات أو مخاوف تساور الموظفين إلى جانب إطلاعنا بانتظام على التدابير الواجب اتخاذها.

وتُظهر مرونة الموظفين وقدرتهم على التكيف أن الثروة الحقيقية للويبو هي رأس مالها البشري. ونحن فخورون بالموظفين لصلابتهم وعزمهم وتصميمهم على الحفاظ على مكانة المنظمة البارزة في عالم الملكية الفكرية، رغم التحديات الهائلة أنجبتها رحم الجائحة.

وللحفاظ على مكانتها، يجب على الويبو أن تواصل الاستثمار في موظفيها ودعمهم لتحقيق هذا النجاح. ويتطلب تحقيق النتائج البارزة أشخاصاً متميزين. وندعو إدارة الويبو إلى مواصلة جهودها لدعم الموظفين وتطويرهم كفاءتهم وتمكينهم في جميع مجالات المنظمة.

ولتحقيق ذلك الغرض، يتعين مواصلة الدعم الذي تقدمه جميع الدول الأعضاء للويبو، في إطار توفير ظروف عمل عادلة ومنصفة وبيئة عمل أكثر مرونة للموظفين، الذي يلعب دوراً مهماً في الحفاظ على قوة عاملة ديناميكية ومتحفزة وفي استقطاب أفضل المواهب.

ويتابع مجلس موظفي الويبو باهتمام - ويقدر من الانشغال - المناقشات حول مسألة تسوية مقر العمل في جنيف داخل لجنة الخدمة المدنية الدولية. وبلغ معدل التضخم السنوي في سويسرا، وفقاً لمؤشر الاستهلاك السويسري، 3.4 بنهاية يونيو 2022، وهو أعلى معدل يسجل منذ عام 1993، ومن المتوقع أن يستمر في الارتفاع. وإدراكاً منا لهذا الوضع لا يمس جنيف وحدها، فإننا نناشد الدول الأعضاء دعم موظفي الويبو في الحفاظ على رواتبنا الحالية وتسوية مقر العمل على الأقل.

ولا يزال توظيف المهارات المتخصصة التي تحتاجها منظمة مثل الويبو يمثل تحدياً بل وربما أكثر، ونحن نمضي قدماً في إنشاء وظائف جديدة ذات دور محدود لمدة 5 سنوات. ونعلم أن منظمات مماثلة مثل المكتب الأوروبي للبراءات ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي وغيرها من المنظمات التي تتنافس على العديد من المهارات ذاتها، شأنها في ذلك شأن الويبو، تقدم رواتب أعلى.

ومنذ بياننا الأخير أمام هذه اللجنة، شهدنا العديد من المبادرات التي اتخذتها الإدارة لمواصلة تحسين الاتصال الداخلي والمشاركة مع الموظفين بما يعود بالنفع على المنظمة بأكملها. وعقدت اجتماعات مجلس المدينة واجتماعات الإدارة وكذلك اجتماعات تنسيق التنمية بانتظام مع المدير العام؛ وأنشأت العديد من أفرقة العمل وأفرقة العمل المواضيعية شملت موظفين من جميع المستويات. وقد أدى ذلك إلى خلق بيئة عمل تتسع للجميع، مما عزز التماسك المؤسسي.

ولقد أحاط مجلس موظفي الويبو علماً بالاستراتيجية الجديدة التي تتبعها الموارد البشرية التي تحظى بالتقدير والتي تحدد أهدافاً لمواجهة التحديات الرئيسية للموارد البشرية في الويبو. ويعد استطلاع مشاركة الموظفين بمعدل استجابة بلغ 60٪ الخطوة الأولى في تعزيز مشاركة الجميع داخل المنظمة. وتظهر النتائج أن المشاعر الإيجابية التي تسود، عن قصد، بشكل عام، لا تستطيع حجب ظلل غمام المشاعر سلبية التي تخيم بشكل عام على الفرص الوظيفية. ووفقاً للردود، يشعر الموظفون بالإحباط بسبب الافتقار إلى فرص الترقية الرأسية والأفقية وفرص تحقيق النمو في المعرفة التقنية.

وفقاً للموارد البشرية، ستساعد البيانات التي جمعت في تحديد مجالات الاهتمام والإجراءات التي يجب اتخاذها لتحسين بيئة العمل في المنظمة وتنشيط فرقنا.

التطوير الوظيفي

في مجال التطوير الوظيفي، يظل سلم تطلعات الموظفين عالياً. وتشمل هذه التطلعات بأن يحظى العمل الممتاز الذي يحقق نتائج ناجحة، حينما يقترن بمسؤوليات متزايدة على مستوى أعلى، بالاعتراف والمكافأة من خلال الارتقاء في سلم الترقية.

ويدرك مجلس الموظفين مخاوف الموظفين من عدم الإنصاف أو التحيز الصريح أو الضمني، على أساس الجنس، وكذلك التمثيل الجغرافي والعمر، مما يؤثر على أي آفاق للنمو الوظيفي.

ويتطلب بناء مكان عمل يُفسح فيه المجال للجميع حقاً نهجاً طويل الأمد يتشارك فيه الجميع المسؤولية. ونأمل أن نرى اتخاذ إجراءات ملموسة لمعالجة هذا الأمر، لكي يشعر الموظفون أن التوظيف عادل وشامل؛ ولتصحيح الاختلالات الحالية في القوى العاملة في المنظمة؛ ووضع سياسات مراعية للأسرة؛ لتحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي والاستفادة من المواهب الموجودة داخل المنظمة.

ويلاحظ مجلس موظفي الويبو الشواغل التي أثارها بعض الدول الأعضاء في لجنة البرنامج والميزانية بشأن ارتفاع معدل التوظيف الداخلي. ومع ذلك، فإننا نسمع أنهن مخاوف الموظفين الذين يقولون إن نسبة التوظيف الخارجي مرتفعة إلى حد كبير، مما يحد من فرص ترقية المرشحين الداخليين، خاصة الموظفين الأكفاء الذين يخدمون لفترة طويلة.

وعند مراجعة البيانات وجدنا أنه خلال الفترة من يناير 2021 إلى أبريل 2022،

80% من الوظائف المعلن عنها شغلها مرشحون خارجيون؛	- في الرتبة مد-1 ومد-2
78% من الوظائف المعلن عنها شغلها مرشحون خارجيون؛	- في الرتبة ف-5
60% من الوظائف المعلن عنها شغلها مرشحون خارجيون؛	- في الرتبة ف-4
57% من الوظائف المعلن عنها شغلها مرشحون خارجيون؛	- في الرتبة ف-2 وف-3
43% من الوظائف المعلن عنها شغلها مرشحون خارجيون.	- في الوظائف من الرتبة ع-5 وع-6

وتتحدث البيانات عن نفسها - فكلما ارتفعت رتبة الوظيفة، زاد عدد المرشحين الخارجيين في الاعتبار، مما يسبب في إحباطات للموظفين الذين وهبوا سنوات عديدة من عمرهم لخدمة هذه المنظمة ومنظومة الأمم المتحدة ككل.

ودون المساس بتوظيف المواهب الجديدة على جميع المستويات - وهو أمر ضروري أيضاً بالطبع - اتخذت العديد من المنظمات الشقيقة خطوات ملموسة لضمان إيلاء الاعتبار الكامل للموظفين الداخليين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة. وهذا منصوب عليه صراحة في نظام الموظفين ولائحته. ويقصر البعض الآخر أهلية بعض الوظائف على المرشحين الداخليين، فيما أنشأ آخرون لجاناً تستعرض جميع الوظائف الشاغرة وتقدم توصيات إلى الأمين العام/المدير العام بشأن ما إذا كان ينبغي الإعلان عن الوظائف خارجياً أم لا.

ويود مجلس الموظفين أن يرى إجراءات ملموسة مماثلة تُتخذ لمعالجة ما ورد أعلاه من أجل الرفع من معنويات الموظفين وتفانيهم في خدمة المنظمة. وهذا بالطبع مفيد أيضاً للدول الأعضاء التي نقدم لها خدماتنا.

ويود مجلس الموظفين أيضاً أن يسترعي انتباه الدول الأعضاء إلى عدد من القضايا الإضافية التي تؤثر على الصحة العقلية ورفاهية الزملاء. وتشمل هذه المخاوف عدم اليقين الذي يخيم بسبب الجائحة الراهنة والإجراءات الباهظة في المنطقة على جانبي الحدود الفرنسية السويسرية، ومحدودية توافر أماكن رعاية الأطفال وتكلفتها الباهظة في منطقة بحيرة جنيف.

الافتقار إلى رعاية الأطفال التي يمكن الحصول عليها بأسعار معقولة، مما يساهم في عدم المساواة بين الجنسين

رغم أن سياسة الإجازة الوالدية المحدثة قد شكلت خطوة طال انتظارها نحو المساواة بين الجنسين والأسرة، إلا أن العديد من الموظفين - الموظفين بشكل غير متناسب - لا يزالون يكافحون لتحقيق كفة التوازن بين الالتزامات المهنية المتنافسة ومطالب رعاية

الأطفال والأسرة. وتميل الوظائف، أكثر من الموظفين الذكور، إلى التخلي عن وظائفهن أو تقليل ساعات العمل بشكل كبير لسد الفجوة بين نهاية إجازة الوالدين وبدء التمدد، مما يساهم بشكل أكبر في عدم المساواة بين الجنسين.

وجدير بالذكر أن دراسة حديثة أجرتها اليونيسف صنفت سويسرا كواحدة من أقل البلدان، ذات الدخل المرتفع في العالم، من حيث إمكانية الحصول على رعاية الأطفال والقدرة على تحمل تكاليفها وجودتها. وفيما يتعلق بالقدرة على تحمل التكاليف، جاءت سويسرا في المرتبة الأخيرة.

وتوصي استراتيجية الأمم المتحدة، على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين، المنظمات ب ضمان توافر رعاية الأطفال في الموقع أو تسديد نسبة مئوية من تكاليف الرعاية النهارية في حالة عدم وجود مرفق. ويتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين اتباع نهج شامل وسياسات مراعية للأسرة مثل علاوة الأطفال الكافية، والحصول على رعاية وتعليم ما قبل المدرسة بأسعار معقولة. ونطلب منكم دعم الويبو في الوفاء بالتزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين. وبينما ترفع الويبو معايير المساواة والشمولية والتنوع، تستفيد القطاعات المبتكرة والإبداعية ومجتمع الملكية الفكرية في نطاقه الأوسع.

ولقد شجعنا الاتجاه العام الذي اتخذته الإدارة ونأمل في إيلاء اهتمام دقيق لشواغل الموظفين المذكورة أعلاه. وقد تم بالفعل تنفيذ تحسينات ملحوظة، مثل ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك إمكانية الجمع بين العمل عن بعد والعمل في الموقع. ويرحب الموظفون بهذه الإجراءات وهم مقتنعون تمامًا بأن علاقة الثقة الجديدة هذه ستجعل الموظفين يسخرون أفضل ما لديهم من قدرات ستفيد أداء الأعمال اليومية.

ونشكر أفرقة المدير العام على مراعاة اهتمامات مجلس الموظفين ومقترحاتهم. كما نشكر قسم إدارة الموارد البشرية على مراعاة توصياتنا.

وقبل الختام، نود أن نعرب عن امتناننا للمدير العام على رغبته الصادقة في الحوار مع الموظفين وعمله لتحسين العديد من القضايا التي طال أمدها. وإن التغيير في ثقافة الويبو ملحوظ وإيجابي. ويعد التواصل المفتوح والاحترام المتبادل من الخصائص الرئيسية التي تحكم علاقتنا الحالية. كما أن نهج الإدارة في معاملة الموظفين باعتبارهم شركاء وإيجاد حلول مقبولة هو موضع ترحيب كبير. وتعتبر الملكية الفكرية أساسية للاقتصاد العالمي كما تنعكس في نتائجنا المالية لأنها تدفع عجلة النمو الاقتصادي والمنافسة وتحمي المبدعين والمبتكرين في جميع أنحاء العالم.

وفي حين أن العديد من التغييرات الإيجابية قد حدثت بالفعل، لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به على النحو المذكور أعلاه. وقد اتفق على العديد من المبادرات وقطعت الكثير من الوعود من حيث المبدأ، إلا أن الخطوة الصعبة، التي تكمن في تنفيذها بشكل عادل ومتسق في جميع أنحاء المنظمة، ما زالت معلقة. ويعتمد مجلس الموظفين على إدارة الويبو لمعالجة هذه القضايا المهمة في المستقبل القريب بفضل دعمكم.

ويلتزم مجلس الموظفين بمواصلة عمله لصالح جميع الموظفين، بقدر كبير من التفريغ واحترام عميق للمسؤولية الكبيرة المنوطة به. ولن نوفر أي جهد ممكن في سبيل ضمان الإبقاء على بيئة عمل عادلة ومنصفة، وتظل رفاهية الموظفين على رأس أولويات جميع أصحاب المصلحة. ونحن ملتزمون برؤية الويبو باعتبارها المنظمة المفضلة لاستقطاب وتوظيف المواهب المؤهلة تأهيلاً عالياً مع الحفاظ على التطوير الوظيفي للموظفين الموجودين بالفعل وتعزيزه ودعمه.

نشكركم على حسن إصغائكم وإتاحة الفرصة لي لمخاطبتكم اليوم نيابة عن جميع الموظفين.

[نهاية المرفق والوثيقة]