

WO/CC/78/5

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 15 ديسمبر 2020

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثامنة والسبعون (الدورة العادية الحادية والخمسون)

جنيف، من 21 إلى 25 سبتمبر 2020

التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت اللجنة البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/61/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و9 و10 و11 و18 و19 و20 و21 و22.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و9 و18 و19 و20، في التقرير العام (الوثيقة A/61/10).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 7 و9 و18 و19 و20 في هذه الوثيقة.
4. وانتُخبت السفيرة سوزانا هورفاث (السيدة) (هنغاريا) رئيسةً للجنة الويبو للتنسيق؛ وانتُخب كل من السفير ألفريدو سويسكوم (السيد) (بنما) والسيدة مارسبي كينوبويشو (أوغندا) نائبين للرئيسة.

5. وشكرت رئيسة لجنة الويبو للتنسيق المنتخبة حديثاً، السفيرة سوزانا هورفاث (هنغاريا)، الدول الأعضاء على انتخابها.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

الموافقة على اتفاقات

6. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/78/3.

7. ولدى تقديم البند، ذكر المستشار القانوني بأنه، طبقاً للمادة 13(1) من اتفاقية الويبو، يعقد المدير العام أي اتفاق يرمي بإبرامه إلى إقامة علاقات عمل وتعاون مع منظمات حكومية دولية أخرى، بعد موافقة لجنة الويبو للتنسيق، وذكر بأن هناك، على النحو الوارد في وثيقة العمل، اتفاقين من هذا القبيل مقترحين لموافقة لجنة الويبو للتنسيق. والاتفاق الأول هو اتفاق تعاون يرمي إلى إقامة علاقات بين الويبو والجماعة الكاريبية (كاريكوم) في مسائل تعود بالفائدة على الطرفين، وذلك مواءمةً لمساعيها المبذولة لأجل تطوير مفهوم الملكية الفكرية وتعزيزه في الدول الأعضاء في كاريكوم؛ والاتفاق الثاني هو أيضاً اتفاق تعاون يرمي إلى توفير إطار تعاون بين الويبو ومنظمة دول شرق الكاريبي (منظمة OECS) في مجالات الملكية الفكرية، من أجل مواصلة الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في منطقة منظمة OECS.

8. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء وهنأ الرئيسة ونائبي الرئيسة على انتخابهم، وعبر عن تطع المجموعة للعمل معهم وقيادتهم الحكيمة خلال مدة توليهم مناصبهم. ورحب بفرصة التعليق على اتفاقي التعاون قبل أن تعتمدهما لجنة الويبو للتنسيق. وتوه باتفاقات التنسيق بين الويبو ومنظمات الدول الأعضاء التي تعدّ أداة ثمينة لبناء القدرات وتبادل فضلى الممارسات. ولم يبد أي اعتراض على اتفاقي التعاون بين الويبو وكاريكوم وبين الويبو ومنظمة OECS، لكنه لاحظ أن تشكيلي المنظمين متداخلتان. وأشار الوفد إلى أن الأعضاء في منظمة OECS المستفيدين من اتفاق التعاون هم أيضاً أعضاء في كاريكوم. وطلب الوفد أن تُصمّم الأنشطة، عند تنفيذ اتفاقي التعاون، لثلاثم الحاجات الفردية للدول الأعضاء في كلا المنظمين معاً، فتادياً لتكرار الجهود. وطلبت المجموعة باء من الويبو أن تدرس الأهداف التي ينبغي تحقيقها في إطار الاتفاقيين الحاليين، وأن تحرص كذلك على حسن استخدام التمويل والوقت المكرسين لتنفيذ الاتفاقيين.

9. وردّ المدير العام قائلاً إنه سيتأكد من المسألة مع زملائه، لكنّ منظمة OECS تمثل إجمالاً الدول الجزرية الصغيرة جداً، في حين تضمّ كاريكوم بعض البلدان الكاريبية الأكبر مساحة. وأبلغ المدير العام الوفود بأن الويبو تناقش مع جميع الدول الكاريبية منذ بضع سنوات إمكانية إجراء ترتيبات إقليمية. وتشمل هذه الترتيبات على سبيل المثال إبرام اتفاق براءات إقليمي واتفاق علامة تجارية إقليمي، وتشمل بالطبع التنسيق في مسائل الإدارة المشتركة. وتراعي هذه الترتيبات أن حاجات الجزر الصغيرة الممثلة في منظمة OECS تختلف أحياناً عن حاجات الدول الأكبر مساحة الممثلة في كاريكوم. وعلى الرغم من التداخل بين هاتين المنظميتين الإقليميتين، تبرر حاجاتها برأيه الحاجة إلى اتفاقين منفصلين. وأكد المدير العام، مع ذلك، أنه أحاط علماً بالنقطة المثارة ومفادها أنه لا ينبغي تكرار الأنشطة، وقال إن الغرض هو اعتماد التمييز الذي اختارته دول المنطقة بنفسها.

10. إن لجنة الويبو للتنسيق وافقت على اتفاق التعاون بين الويبو وكاريكوم؛ واتفاق التعاون بين الويبو ومنظمة OECS، كما يردان في المرفقين الأول والثاني، على التوالي، من الوثيقة WO/CC/78/3.

البند 9 من جدول الأعمال الموحد

مشاريع جداول الأعمال للدورات العادية لعام 2021

11. استندت المناقشات إلى الوثيقة A/61/4.

12. اعتمدت لجنة الويبو للتنسيق المرفقين الأول والثاني؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد باريس المرفق الثالث؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد برن المرفق الرابع.

البند 18 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

13. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/78/INF/1.

14. وذكرت الأمانة أنه من دواعي سرورها تقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي تناول الفترة من يوليو 2019 حتى يونيو 2020، وأن التقرير تناول بندين رئيسيين. أولاً، تناول التقرير شؤون الموظفين التي كان يتعين إبلاغها إلى لجنة الويبو للتنسيق مثل إنهاء التعيينات وتمديد التعيينات المؤقتة لما بعد المهلة الزمنية المحددة وتنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين. ثانياً، تناول التقرير مسائل مهمة أخرى للدول الأعضاء مثل التنوع الجغرافي والتعيين وإدارة المواهب وتطوير الموظفين وتعلمهم. وأضافت الأمانة أن شكل التقرير السنوي، مثل العام الماضي، يتألف من تقرير دقيق عن الموارد البشرية بالإضافة إلى كتيب إضافي عن الموارد البشرية بعنوان "موظفو الويبو: قدرة على المشاركة والابتكار والتكيف"، ويتوفر التقرير والكتيب في نسخة مطبوعة وعبر الإنترنت وبجميع اللغات. وسلطت الأمانة الضوء على أن القوة العاملة ظلت مستقرة من حيث الأعداد، حيث بلغ عدد القوة العاملة 1,508 ولم يتغير بشكل كبير مقارنة بالسنوات السابقة، برغم زيادة معدلات الإيداع وإضافة برامج وخدمات جديدة. تمثل القوة العاملة الأساسية، أي الموظفون المعيّنون تعييناً مُحدّد المدة أو مستمراً أو دائماً على أساس تمويل من الميزانية العادية، 72.3 بالمئة، في حين يشكل المكون المرن 27.3 بالمئة من القوة العاملة. وأضافت الأمانة أنه يجري تمثيل 122 دولة من الدول الأعضاء حالياً في القوة العاملة في إطار التنوع الجغرافي. كما ذكرت الأمانة أن جهود التوعية والمشاركة مع الدول الأعضاء غير الممثلة أظهرت نتائج إيجابية، وقد تلقت الأمانة عدداً كبيراً للغاية من طلبات التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة، حيث زادت النسبة المئوية من 7.4 في الثنائية 17/2016 إلى 13.3 بالمئة في الثنائية 19/2018. وذكرت الأمانة فيما يتعلق بالتنوع أن 54 بالمئة من القوة العاملة من النساء و46 بالمئة من القوة العاملة من الرجال، كما أنه بنهاية أغسطس 2020 كان هناك تكافؤ بين الجنسين عند الرتبة ف-4 مما يحقق هدف عام 2021، في حين أن 35 بالمئة من النساء الممثلة في الرتبة مد-1، وهو ما يقرب من هدف 2021. وعلاوة على ذلك، تم وضع مجموعة من التدابير لمساعدة النساء في الرتب التي لا تحظى بتمثيل بها حتى ينجحن في المنافسة على المناصب الشاغرة. وضعت المنظمة في 2019 تديراً مهماً آخر حتى تكون جهة عمل محل اختيار بما يتماشى مع استراتيجية الموارد البشرية الخاصة بها عبر تنفيذ مشروع حضانة لمدة سنتين، وهو ما رحب به الموظفون بشدة، مع الإشارة إلى تسجيل 12 طفلاً من أبناء الموظفين في الحضانة. كما ذكرت الأمانة أن 12,385 مشاركاً في التدريب قد استفادوا من برامج التدريب المقدمة، في حين جعل

استخدام التكنولوجيا التدريب أكثر تنوعاً وفعالية من حيث التكاليف وميسراً. وذكرت الأمانة فيما يتعلق ببرنامج المكافآت والتقدير أن إجمالي 95 موظفاً حصلوا على مكافآت نظير أدائهم المتميز في دورة إدارة الأداء لعام 2019، مع الإشارة إلى أن تكلفة البرنامج شكلت 0.2 بالمئة من تكاليف الأجور. كما أشارت الأمانة أن المنظمة تجاوزت بسرعة مع أزمة كوفيد-19 من خلال تمكين الموظفين من العمل عن بعد من المنزل عبر الأجهزة المناسبة لضمان النفاذ الآمن إلى أنظمتها، بالإضافة إلى أن معظم الخدمات تُقدم دون انقطاع بما في ذلك خدمات إدارة الموارد البشرية. كما أشارت إلى الحاجة إلى مجموعة من تعديلات سياسة الموارد البشرية المؤقتة لإدارة القوة العاملة خلال فترة الإغلاق والعمل عن بُعد، لا سيما فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات، والإجازات المرضية، وإجازة زيارة الوطن. حيث تم عكس هذه الإجراءات نتيجة لذلك. كما ذكرت الأمانة أنه من المتوقع أن يكون العمل عن بُعد جزءاً من سياسة إدارة الوقت في المنظمة في عصر ما بعد فيروس كورونا شريطة الاستخدام الناجح لهذه الأداة والمرونة والسلاسة التي تمنحها. وأضافت الأمانة أن الموظفين أيدوا بأغلبية ساحقة وجهة النظر المتمثلة في وجوب استمرار إتاحة العمل عن بُعد في المستقبل.

15. وتحدث وفد الاتحاد الروسي باسم مجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية، وهنأ الرئيسة على انتخابها وأشاد بالأمانة وإدارة الموارد البشرية على إعداد التقرير. وأعربت المجموعة عن سعادتها بالتقدم الذي أحرزته الأمانة إزاء المساواة بين الجنسين وفيما يتعلق بتدريب الموظفين. ورأت المجموعة أنه من المهم استحداث سياسة جديدة بشأن المساواة بين الجنسين، وشكرت الأمانة على تقديم معلومات عن التعامل مع وضع كوفيد-19، مع الإشارة إلى مستوى العمل الجيد المنجز رغم ظروف العمل عن بُعد. كما أشاد الوفد بعمل الأمانة فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، وذكر أنه من الضروري تقديم معلومات أكثر إلى الدول الأعضاء في هذا الصدد، مع الإشارة إلى عدم تمثيل مجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية بشكل كافٍ داخل الأمانة. كما أشار الوفد إلى أنه يتعين على الأمانة الاستمرار في تطوير برنامج المتدربين، وأبدى الوفد اقتناعه بأنه يجب خلق إمكانيات مهنية لتلك الفئة من الموظفين. وأضافت المجموعة أن موضوع "مستقبل العمل" يحظى بأهمية، وأعربت عن رغبتها في الحصول على معلومات أكثر بشأن كيفية تكيف الموظفين مع تقنيات رقمية جديدة وأثر ذلك على العمليات الإدارية. وأعربت المجموعة عن تعازيها لفقدان أحد موظفي الأمانة.

16. وتحدث وفد بنما باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وهنأ الرئيسة ونائبي الرئيسة على تعيينهم، وشكر الأمانة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية، مشيراً إلى أنه يحتوي على معلومات مهمة للغاية بشأن موظفي الويبو. وكان التقرير أحد أهم مصادر المنظمة. وأعربت المجموعة عن سعادتها بالتقدم الملموس في مجال التوازن بين الجنسين بفضل الجهود التي بذلتها إدارة الموارد البشرية في ذلك الصدد. وتلتزم المجموعة بتعزيز هذه المسألة. وأعربت المجموعة عن دعمها للمبادرات الحالية التي تسعى إلى تعزيز المواهب النسائية، كما شجعت ابتكار سبل جديدة لتحسين مشاركة النساء في المنظمة. وأعربت المجموعة كذلك عن تقديرها تجاه المعلومات المقدمة عن تأثير جائحة كوفيد-19 على موظفي المنظمة. وترى المجموعة أن التدابير المتخذة لم تجعل من الممكن احتواء آثار الجائحة داخل المنظمة فحسب، وإنما ضمنت كذلك استمرار الخدمات التي تقدمها المنظمة حتى في أسوأ فترات الجائحة. كما ذكرت المجموعة مثلاً جيداً لذلك ممثلاً في دعم المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والكاريبي المقدم للمنطقة من خلال مواءمة أنشطته مع الموقف الحالي. كما أعربت المجموعة عن أسفها الشديد لفقدان أحد مسؤولي المنظمة وقدمت تعازيها للعائلة. واختتمت المجموعة بالتأكيد على واجب الويبو تجاه المنطقة فيما يتعلق بنقص التمثيل الجغرافي القائم داخل المنظمة فيما يتعلق بالتعيين، وطلبت المجموعة أن تتعامل سياسة التعيين داخل الويبو مع تلك المشكلة بشكل فعال.

17. وأعرب وفد الصين عن عميق حزنه على وفاة أحد موظفي المنظمة بسبب كوفيد-19، وعبر عن خالص تعازيه لأسرة الموظف. وأعرب الوفد عن تقديره للتقرير السنوي المفيد والزاهر بالمعلومات الذي صاغته الأمانة، وذكر أن هذه الوثيقة ستساعد الدول الأعضاء على فهم التخطيط الاستراتيجي فيما يتعلق بالموارد البشرية. وأقر الوفد بنتائج الويبو الإيجابية، وتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021، وجهودها لتحسين التمثيل الجغرافي للموارد البشرية. كما أشاد بمنظمة الويبو نظير إدارة قوتها العاملة وتفاني موظفيها. وأشار الوفد إلى ضمان الموظفين لاستمرار تقديم خدمات الملكية الفكرية الأساسية بمنظمة الويبو خلال جائحة كوفيد-19 رغماً عن التحديات غير المسبوقة. وأضاف الوفد أن إنتاجية القوة العاملة لم تتأثر بشكل كبير من خلال تقديم خيارات العمل عن بعد بالإضافة إلى التدابير الفعالة الأخرى. وهنأ الوفد الويبو على أدائها الجيد في المساواة بين الجنسين، وشجع جهود الأمانة على الاستمرار في تنفيذ منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (-UN SWAP). كما أعرب الوفد عن دعمه لاستراتيجية جذب المواهب الشابة والحفاظ عليها من خلال برامج الزمالة والتدريب التي ستضيف مزيداً من المواهب الشابة إلى القوة العاملة. ورأى الوفد أن الويبو لا تزال تواجه تحديات في تلبية الطلب المتزايد للمستخدمين العالميين لخدمات الملكية الفكرية، ومن ثم يشجع الوفد الويبو على التحلي بالابتكار والفعالية في زيادة تنوع الموارد البشرية داخل المنظمة.

18. هنأ وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) الرئيسة على انتخابها وأعرب عن خالص أمنياته لها بالنجاح في هذا المنصب المهم. كما شكر الوفد إدارة الموارد البشرية على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية وتقديمه، الذي تضمن معلومات عن التقدم المحرز تجاه أهداف توفير الموظفين ونظرة عامة عن السياسات المرتبطة بالموارد البشرية ومبادرات وأنشطة المنظمة. ورحب الوفد بالتحسين المستمر لهذا التقرير، الذي أكد على دوره باعتباره مصدراً رئيسياً للمعلومات عن الموارد البشرية للدول الأعضاء. كما أضاف الوفد أن الموارد البشرية في الويبو، مثل أي منظمة أخرى، تمثل الركن الأساسي للمنظمة حيث إنها عنصر رئيسي لضمان عمل المنظمة بشكل فعال. وذكر الوفد أنه يولي اهتماماً كبيراً بالإدارة المناسبة للموارد البشرية حيث إنها ترتبط مباشرة بالكفاءة التنظيمية والتوجه نحو تقديم الخدمات والمرونة والقدرة على مواجهة التطورات الجديدة بسرعة وبشكل مناسب. كما رحب الوفد بالمبادرات التي وضعتها الويبو خلال جائحة كوفيد-19، وأشار بشكل خاص إلى التعاون المنتظم والوثيق مع المنظمات الدولية في جنيف بشأن مشاركة المعلومات والدروس المستفادة من مواجهة كوفيد-19 في العمل. ورأى الوفد فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي للموظفين أنه برغم الأعمال المنجزة، فإن ثمة فجوة في التمثيل الجغرافي داخل الأمانة. وبناءً عليه، رحب وأقر بجهود الأمانة لتضييق هذه الفجوة، لكنه ذكر أن هناك حاجة لمزيد من الإجراءات لضمان التمثيل الجغرافي المتزن. واختتم الوفد بالإشادة بالزملاء في الويبو الذين وافتهم المنية مؤخراً، كما أشاد بالأمانة لما تقدمه من دعم ومساعدة.

19. وهنأ وفد شيلي الرئيسة على انتخابها وشكر الأمانة على تقديم التقرير. وأشار الوفد إلى دعمه لبيان وفد بنما باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وأعرب الوفد عن رغبته في الإشارة إلى بيانه في لجنة البرنامج والميزانية نظراً لتأخر الوقت في المساء.

20. وتحدث وفد الاتحاد الروسي بصفتها الوطنية، وهنأ الرئيسة على انتخابها. وشكر الوفد إدارة الموارد البشرية لإعداد التقرير عن الموارد البشرية، كما شكر الويبو على جهودها المبذولة في إعداد الموظفين لضمان استمرار الإنتاجية رغم ظروف الجائحة. وأعرب الوفد عن تعازيه لوفاة أحد موظفي المنظمة. كما ذكر الوفد رغبته في ضمان التمثيل الجغرافي العادل، مشيراً إلى إحراز بعض النجاح في هذا الجانب. ومع ذلك، فهناك بعض الخطوات الإضافية اللازمة لمزيد من التوازن بين جميع المناطق

الإقليمية في ذلك السياق. وطلب الوفد من الأمانة تقديم معلومات إضافية بشأن تمثيل المجموعات، كما رحب بفرص العمل للمتدربين والموظفين الشباب. وأعرب الوفد عن اقتناعه بأنه كان من الضروري للويو الاستمرار في الالتزام بمعايير الأمم المتحدة لا سيما فيما يتعلق بالموظفين المدنيين الدوليين. كما ذكر الوفد أنه سيكون ممتناً للغاية للحصول على معلومات إضافية بشأن استخدام التقنيات الابتكارية مثل الذكاء الاصطناعي، وتأثير ذلك على عمل الموظفين. ثم أشار الوفد إلى سعادته البالغة بالمشاركة في مناقشة استراتيجيات جديدة في مجال الموارد البشرية في الفترة القادمة.

21. وهنأ وفد الولايات المتحدة الأمريكية الرئيسة على انتخابها وأعرب عن دعمه للبيان الصادر باسم المجموعة باء عن هذا البند. وشدد الوفد على تقديره لكل ما أنجزته إدارة الويو لدعم موظفيها مع الاستمرار في النهوض بعمل المنظمة الهام في ظل الظروف المحيطة غير المسبوقه بسبب جائحة كوفيد-19. كما أعرب الوفد عن خالص تعاطفه مع عائلة موظف الويو الذي قضى بسبب الفيروس. وذكر الوفد أن هذا التقرير كان مفيداً ومشجعاً، وأعرب الوفد عن سعادته باستمرار الويو في إحراز تقدم في مجالات التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي والتنوع وتطوير الموظفين وتعليمهم. وأشار الوفد، فيما يخص جانب المكافآت، إلى وجود مجموعة من التغييرات التي طرأت على برنامج المكافآت والتقدير. وأعرب الوفد عن تقديره لإزالة المكافأة المالية للأداء المؤسسي بحسب طلب الدول الأعضاء بالإضافة إلى تقليل مبالغ مكافآت "تحقيق التميز" و"التصرف بمسؤولية"، مع الإشارة إلى زيادة العديد من المكافآت علاوة على التغييرات التي خضعت لها معايير الأهلية مما جعل المكافآت متوفرة على نطاق أكبر للموظفين. وأعرب الوفد عن رغبته في استغلال هذه الفرصة لتذكير المنظمة بأن المكافآت تُقدّم بشكل صارم على أساس استحقاق أو مقابل الأداء المتميز، ما لم تشكل المكافآت مخاطرة توقع الموظفين للاستحقاق الروتيني. كما عبر الوفد عن سعادته برؤية الجدية التي اتخذت بها الأمانة نتائج "استقصاء أماكن العمل الآمنة" من التحرش الجنسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتنفيذ الأمانة لتدابير شاملة ومنسقة لمكافحة التحرش الجنسي في المنظمة. ويرى الوفد أن التحرش بجميع أشكاله يقوض مهمة منظمات الأمم المتحدة ويشكل خطراً على رفاهية الموظفين، ومن ثم أعرب الوفد عن سعادته البالغة بإجراء الويو تعديلات على سياسات التحرش والتحرش الجنسي حتى تكون سارية ومتاحة لغير الموظفين. كما أعرب عن سعادته بتوافر النفاذ إلى مكتب أمين المظالم من قبل غير الموظفين. ورأى الوفد أن ذلك يعكس فهماً دقيقاً لخطر التحرش المنتشر في المنظمات الكبيرة، وأنه في هذا المنوال كان الأمر مشجعاً للغاية العلم في هذا التقرير بوجود سياسة جديدة من الويو تمنع الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية وتعالجها، وتطلع الوفد للتنفيذ الفعال لتلك السياسة. وطلب الوفد في التقارير المستقبلية، فيما يتعلق بإدارة النزاع، تقديم معلومات عن عدد شكاوى الموظفين التي باءت بتسويات وحجم تلك التسويات.

22. وشكرت الرئيسة الوفود على بياناتها وذكرت أن جميع البيانات سترد في التقرير على النحو الواجب.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

23. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/78/INF/2.

24. وقدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، الذي قدم أنشطته لعام 2019. وأشارت إلى التعميم الإداري رقم 2020/16 وفقاً لما يتعين على مكتب الويو للأخلاقيات توفيره من تقارير سنوية بشأن أنشطته للمدير العام ومنه إلى الجمعية العامة للويو. وتتمتع رئيسة مكتب الأخلاقيات بالاستقلالية اللازمة لأداء مهامها على نحو فعال، وإنها ليست فرداً في الإدارة التشغيلية. وفي عام 2019، قدم مكتب الأخلاقيات تدريباً على الأخلاقيات والنزاهة بالتعاون

الوثيق مع إدارة الموارد البشرية - كما كان الحال منذ عام 2012، في الدورات التمهيدية الإلزامية للموظفين المنضمين للمنظمة، بما في ذلك المدبرون والموظفون رفيعو المستوى. وقد شارك أربعائة وسبعون موظفاً في تدريب الأخلاقيات والأنشطة التوعوية، بما في ذلك الدورة التدريبية الإلزامية عبر الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة التي انطلقت عام 2017. ويواصل مكتب الويبو للأخلاقيات، تماشياً مع الممارسات الفضلى في القطاعين العام والخاص، إيلاء اهتمام خاص للإدارة الوسطى، كما قدم ثلاثة أنشطة لمديري الإدارة الوسطى والموظفين رفيعي المستوى. وفي عام 2019، تلقى مكتب الأخلاقيات 55 طلباً للمشورة بشأن: الأنشطة الخارجية والتواصل والعلاقات مع الإعلام؛ وتضارب المصالح؛ وإعلانات المصالح؛ والاستفسارات بشأن سياسة الحماية من الانتقام؛ والتوظيف. وأسديت المشورة بما يرضي الموظفين المعنيين. وأشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية)، التي تمثل الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية. وعلى أساس الاستعراض المبدئي للشكوى يحدد مكتب الأخلاقيات إذا ما وقعت قضية انتقام للوهلة الأولى والحماية المناسبة للموظف المعني. ويضطلع مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بدور خبير الاستعراض الخارجي فيما يخص طلبات إعادة النظر المقدمة من أصحاب الشكاوى بشأن الاستعراضات المبدئية لمكتب الويبو للأخلاقيات. وفي عام 2019، تلقى مكتب الأخلاقيات استفساراً واحداً متعلقاً بسياسة حماية المبلغين وأجرى عمليتي استعراض مبدئيتين في حالتين ادعى فيها موظفون حاليون و/أو سابقون تعرضهم لأعمال انتقامية واثمستوا الحماية من الانتقام. وخلص المكتب إلى أن هاتين الحالتين لا تمتثلان، من الوهلة الأولى، قضيتي انتقام، إما لأن صاحب الشكوى لم يشارك في نشاط مشمول بالحماية بموجب السياسة و/أو لأن النشاط المشمول بالحماية لم يكن عاملاً مساهماً في التسبب في الانتقام المزعوم. وفي هاتين الحالتين، التمس أصحاب الشكوى من مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مراجعة عمليتي الاستعراض المبدئيتين. وفي كلتا الحالتين، أقر بما خلص إليه مكتب الويبو للأخلاقيات. وفي عام 2019، أيد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ما خلص إليه مكتب الويبو للأخلاقيات 2018، مقرأً أن تلك الحالة لا تمثل في الوهلة الأولى، قضية انتقام. ويتحمل مكتب الويبو للأخلاقيات مسؤولية تنفيذ السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح. وتُعنى السياسة بالإفصاح عن المصالح المالية والامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، وكبار الموظفين وفتات معينة أخرى من الموظفين. في الوقت الذي يكلف فيه مكتب الأخلاقيات إدارة بيانات الإفصاح المالي وإعلان المصالح، يُجري مراجع خارجي فحوصاً لإعلانات المصالح، حيث تحدد سياسة إدارة بيانات الإفصاح المالي وإعلان المصالح دور هذا المراجع. وفي نهاية هذه العملية، يقدم المراجع الخارجي تقريراً للمدير العام. وقد شارك في دورة إيداع عام 2019 مئة وخمسة موظفين من موظفي الويبو. وقد تحقق ما نسبته 100 بالمئة من معدل الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ومتطلبات الإفصاح المقدمة من موظفي الويبو عن الفترة المشمولة في التقرير. وأجرى المراجع الخارجي اختياراً عشوائياً لما نسبته خمسة بالمئة من المودعين من أجل عملية التحقق، بالإضافة إلى عملية الاستعراض الدوري، حيث طُلب منهم تقديم توثيق من طرف خارجي للبنود المفصّل عنها. وقدم كل المشاركين استمارات الإفصاح الخاصة بهم في موعدها، قبل موعد التسليم النهائي، للمراجع الخارجي. وصُنّف نحو واحد وتسعين بالمئة من إفصاحات الموظفين التي تمت مراجعتها في إطار "ليست هناك أي ملاحظات يمكن الإبلاغ عنها"، حيث لم يجد المراجع الخارجي تضارباً محتملاً في المصالح في مراجعته للإعلان. وناقش المراجع الخارجي نسبة 9 بالمئة المتبقية من الإفصاحات مع مكتب الويبو للأخلاقيات للبت في تضارب المصالح وأي إجراء تصحيحي ضروري. وفي عام 2019، أُجري استقصاء حول الوعي بمبادئ أخلاقيات الويبو والالتزام بهذه المبادئ. وأبلغ ست وتسعون بالمئة ممن رُدّوا على الأسئلة بأنهم على وعي بهذه المبادئ الأخلاقية، كما أبلغ 96 بالمئة منهم كذلك بالتزامهم بهذه المبادئ. وأبلغ ستة وثمانون بالمئة ممن رُدّوا على الأسئلة بأنهم على وعي بإجراءات الإبلاغ

عن سوء السلوك. وواصل مكتب الويبو للأخلاقيات مشاركته الفعالة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وتسعى الشبكة إلى الترويج للتعاون على مستوى المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة وتوفير هيكل لتبادل السياسات والممارسات الأخلاقية في المنظمات متعددة الأطراف. وصرحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن الأخلاقيات تمثل عمل جميع الموظفين في المنظمة، وأنه لن يتمكن مكتب الأخلاقيات من العمل بدون دعم القيادة. وشكرت المدير العام على دعمه المتواصل لعمل مكتب الأخلاقيات كما أكدت على دعم المدير العام للمبادرات الجديدة من مكتب الأخلاقيات كلما دعت الحاجة إلى ذلك، مثل توسيع الأنشطة التوعوية بسلسلة المحاضرات العامة حول الأخلاقيات أو تخصيص مبالغ إضافية للبنود الترويجية. وأعربت رئيسة مكتب الأخلاقيات عن أطيب تمنياتها للمدير العام.

25. وتحدث وفد الاتحاد الروسي باسم مجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية، وقدم الشكر لمكتب الأخلاقيات على إعداد التقرير ورحب بجهوده النشطة لتدريب الموظفين على المسائل الأخلاقية. ونصحت المجموعة بمواصلة تقديم المشورة السرية للموظفين، والمشورة أيضاً بشأن حمايتهم من الانتقام. وأشارت المجموعة إلى أهمية سياسة الإفصاح المالي وإعلان المصالح. كانت المجموعة تعول على المشاركة المستمرة داخل شبكة مسؤولي الأخلاقيات في المنظمات متعددة الأطراف.

26. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء، وأشار إلى بيانات المجموعة حول تقرير الموارد البشرية كما تم تسليمه إلى الدورة الحادية والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية. وشكر الوفد الأمانة العامة لإعداد التقرير السنوي من خلال مكتب الأخلاقيات. وذكرت المجموعة أن الأخلاقيات، بوصفها جزءاً من هيكل حوكمة الويبو، كانت ذات أهمية لضمان عمل الويبو بصورة صحيحة. وشجعت المجموعة مكتب الأخلاقيات على مواصلة تعزيز مشاركته مع لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة ومع وحدة التفتيش المشتركة. كما رحبت المجموعة بالمشاركة الفعالة لمكتب الأخلاقيات في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وتساءلت المجموعة عما يترتب على المشاركة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، العدد الإجمالي للموظفين الذين أكملوا الدورات التدريبية عبر الإنترنت عن الأخلاقيات والنزاهة، وإذا ما كانت هناك إمكانية وجود حوافز لتشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التوعية والتدريب على الأخلاقيات، وكيف أدرك مكتب الأخلاقيات أن المشورة السرية للموظفين قُدمت بما يرضي الموظفين. وفضلاً عن ذلك، قالت المجموعة إن القرار النهائي بشأن قضية انتقام مزعومة لعام 2019 يبدو أنه لم يتم البت فيه، وسألت عما إذا كانت هناك خطط لمراجعة سياسة حماية المبلغين.

27. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تقديره للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2019، وأحاط علماً مع السرور بأنشطة التدريب والتوعية التي اضطلع بها في عام 2019 في مجال على الأخلاقيات. وتساءل الوفد عن استراتيجيات تكييف التدريب مع الوقائع الجديدة في عام 2020 واستفسر عما إذا ما كان مكتب الأخلاقيات قد قدم توصيات إلى الإدارة. واستفسر الوفد عن الوضع الحالي للتوصيات الصادرة عن مراجعة إطار الأخلاقيات في الويبو وعن حالة الانتقام المزعومة في عام 2019. وطلب الوفد أن تراجع الأمانة ومكتب الأخلاقيات سياسة حماية المبلغين عن المخالفات وتعززها في ضوء توصيات تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2018 حول سياسات المبلغين عن المخالفات.

28. وتحدث وفد الاتحاد الروسي بصفته الوطنية، وتوجه بالشكر إلى مكتب الأخلاقيات على عمله المتفاني وعلى إعداد التقرير السنوي. وذكر الوفد أنه على مكتب الأخلاقيات التأكد من أن موظفي المنظمة ينتهجون أعلى مستوى من المعايير الأخلاقية والمهنية وأنهم ملتزمون بالشفافية والمساءلة، ومن ثم، فهو يضطلع بأحد أهم الوظائف في الويبو التي لها التأثير على

أداء إدارات الويبو الأخرى. وأشار الوفد إلى العمل المثمر الذي اضطلع به مكتب الأخلاقيات في توسيع نطاق تدريب الموظفين والتوعية. علاوة على ذلك، رحّب الوفد بجهود التعاون مع وحدة التفتيش المشتركة واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وأعرب الوفد عن تقديره لمشاركة مكتب الأخلاقيات في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف وطلب المزيد من المعلومات حول مشاركة الويبو في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

29. وعند إعادة فتح بند جدول الأعمال، شكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات جميع الوفود على كلماتها الطيبة وأكدت أن مكتب الأخلاقيات كان نشطاً للغاية في التوعية، إذ تمكّن من "تسويق" خدماته و"تميز" منتجاته: ولمكتب الأخلاقيات أساليب أخلاقية "خاصة" وقد وضع بنود توعية جديدة، مثل زجاجات الأخلاقيات التي تظهر عليها قيم الويبو ومبادئه. وقد شكّلت جائزة كوفيد-19 بالفعل تحدياً لمكتب الأخلاقيات. وظلّ مكتب الأخلاقيات يواجه صعوبات كذلك فيما يتعلق بالتدريب والتوعية من أجل الوفاء بمتطلبات العالم الرقمي الجديد عبر الإنترنت، وهو يطور الآن استراتيجيات تعتمد على المشاركة بصورة أكبر. ورداً على الأسئلة المتعلقة بأرقام عام 2020، أشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى أن 300 موظف أجرى، حتى الآن، تدريباً على الأخلاقيات عبر الإنترنت. وقد شجّع المديرون بنشاط موظفيهم على حضور الدورة، مما ساهم في زيادة الأعداد. ويضع مكتب الأخلاقيات التعليقات الواردة من الفعاليات التدريبية لتعديل الدورات بعين الاعتبار بحيث تلبي احتياجات الموظفين بشكل أفضل. ورداً على الأسئلة المتعلقة بقضية كان يتعامل معها مكتب الأخلاقيات، قالت رئيسة مكتب الأخلاقيات إن مكتبها ملزم بالسرية، لذلك لا تستطيع تحديد حالات معينة أو مناقشة حالات فردية. ويشير المكتب في جميع تقاريره السنوية إلى السرية المرتبطة بالعمل باعتبارها إحدى الركائز الثلاث لمكتب الأخلاقيات. وتعتبر السرية إحدى الركائز التي لا يمكن لأي من مكاتب الأخلاقيات أن يعمل بدونها حيث لن يحظى بالثقة والتأييد المطلوب من الموظفين. وأشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات، كما حدث في مناسبات عدة أيضاً على المستوى الثنائي، بأن مكتب الأخلاقيات اتبع بدقة الأحكام والإجراءات المنصوص عليها في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات في أي شكوى بشأن الانتقام. ويضمن مكتب الأخلاقيات بعناية الالتزام بإطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات عند النظر في شكاوى الانتقام المقدمة إليه. وأكدت رئيسة مكتب الأخلاقيات مجدداً على أنه قد بذل وسيبذل كل الجهود لضمان حل أي قضايا تنشأ عن الشكاوى المتعلقة بالانتقام وفقاً للأحكام والإجراءات والخطوات المنصوص عليها في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وذكرت بأنه في حال عدم رضا المشتكي عن الخطوة الإجرائية المتخذة وفقاً للسياسة، فيحق له أو لها الطعن على أي قرار إداري نهائي سلبي، أولاً من خلال نظام العدالة الداخلية للويبو، وفي النهاية من خلال طلب مراجعة قضائية خارجية، عن طريق إيداع الشكاوى أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وبعبارة أخرى، للمشتكين من الانتقام سبل قانونية متاحة أمامهم للطعن على القرارات الإدارية النهائية. وقرأت الفقرة 39 من السياسة التي تنص على ضرورة مراجعة السياسة على أساس دوري حسب الحاجة وذلك فيما يتعلق بمراجعة سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وأشارت إلى أن هذا يعكس الممارسة الفضلى وأنه مدعوم من مكتب الأخلاقيات. كما أشارت إلى أن هذا قد يكون بالفعل وقتاً مناسباً للتقييم والتفكير في الحاجة إلى إجراء تعديلات. ورداً على سؤال حول كيفية قياس الرضا عن العمل الاستشاري، ذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن الموظفين قد سئلوا عما إذا كانت المشورة تلبي احتياجاتهم أم لا. وأحيط علماً كذلك بأنه عندما يكون جواب الموظفين الذين يلتمسون المشورة بالإيجاب يكون ذلك بناء على إحالات من الزملاء الذين سبق لهم الاستفادة من خدمات المكتب. وفيما يتعلق بمشاركة مكتب الويبو للأخلاقيات في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، أوضحت رئيسة المكتب أن تلك الشبكة عبارة عن شبكة لتقاسم وتبادل بطريقة غير رسمية.

البند 19 من جدول الأعمال الموحد

تعيين رئيس ونائب رئيس لمجلس الويبو للطعون

30. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/78/2.

31. وذكرت الأمانة أن مجلس الويبو للطعون هو هيئة إدارية يشارك فيها الموظفون وأنشأها المدير العام لتسدي له المشورة في الحالات التي يطعن فيها موظف في قرار إداري أو تدبير تأديبي. وأضافت أنه بموجب القاعدة 1.5.11 من لأحة الموظفين، يجب أن تعين لجنة الويبو للتنسيق رئيس ونائب رئيس مجلس طعون الويبو لمدة خمس سنوات بناءً على اقتراح يتقدم به المدير العام بعد التشاور مع مجلس الموظفين. وذكرت الأمانة أيضاً أن رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون يجب أن يكونا من ذوي الخبرة في قانون الخدمة المدنية الدولية أو خبرة معادلة في القانون الإداري المنطبق، وينبغي أيضاً ألا يكونا من موظفي المكتب الدولي أو من الموظفين السابقين الذين عملوا فيه في السنوات العشر الماضية. وقالت إنه اعتباراً من 12 أكتوبر 2015، عينت لجنة الويبو للتنسيق السيد نوربرت فوهلر رئيساً لمجلس الويبو للطعون والسيد مايكل بارتولو نائباً للرئيس. وبما أن ولايتها ستنتهي في 11 أكتوبر 2020، فقد دُعيت لجنة الويبو للتنسيق الآن إلى تعيين رئيس ونائب رئيس جديدين لمجلس الويبو للطعون لتبدأ ولايتها اعتباراً من 12 أكتوبر 2020. وأشارت الأمانة إلى أنه بعد عملية اختيار دقيقة، تم تحديد مرشحين اثنين، وهما السيدة جوان باورز والسيد بيير بانشو، ويقترح الآن على لجنة الويبو للتنسيق أن تعينهما.

32. عينت لجنة الويبو للتنسيق، لمدة خمس سنوات، اعتباراً من 12 أكتوبر 2020:

"1" السيدة جوان باورز رئيسة لمجلس الويبو للطعون؛

"2" والسيد بيير بانشو نائباً لرئيس مجلس الويبو للطعون.

البند 20 من جدول الأعمال الموحد

تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام بشكل استثنائي

33. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/78/4.

34. وأشارت الأمانة إلى أن ولاية نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الحاليين الخارجين ستنتهي في 30 سبتمبر 2020. وأشارت كذلك إلى أن الهدف من إجراءات عام 2019 لترشيح المدير العام للويبو وتعيينه، التي اعتمدها الجمعية العامة للويبو ولجنة الويبو للتنسيق وجمعيات اتحادي باريس وبرن، كل فيما يعنيه، يكمن في إتاحة الوقت الكافي للمدير العام المنتخب كي يجري المشاورات اللازمة ويرشح فريقاً للإدارة العليا حتى يكون ذلك الفريق مُشكلاً وجاهزاً لبداية ولاية المدير العام في 1 أكتوبر 2020. ومع ذلك، فإن الوضع الصحي العام الاستثنائي، الذي تسببت به جائحة كوفيد-19، قد خلق تحدياً غير متوقع وغير مسبوق بالنسبة إلى عملية اختيار نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الجدد. وذكرت الأمانة أنه، لهذا السبب، انتهى الموعد النهائي لترشيحات المرشحين لمناصب نواب المدير العام ومساعدى المدير العام في 21 سبتمبر 2020، وشرع بعد ذلك التاريخ في مشاورات بخصوص تلك الترشيحات حتى يتسنى اقتراح مرشحين للتعيين في تلك

المناصب على لجنة الويبو للتنسيق في دورة استثنائية تعقدتها لاحقاً، على أن تدخل التعيينات حيز النفاذ في 1 يناير 2021. وذكرت الأمانة أنه، نتيجة لذلك، التمسّت هذه الوثيقة موافقة لجنة الويبو للتنسيق على تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الخارجين بشكل مؤقت واستثنائي لتمكينهم من مساعدة المدير العام المنتخب على إدارة المرحلة الانتقالية إلى أن يتولى نواب المدير العام ومساعدو المدير العام الجدد مهام مناصبهم.

35. وقال وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) إنه قد أشار إلى أن الظروف الصعبة التي تسبب فيها جائحة كوفيد-19 قد أحدثت اضطراباً غير مسبوق في الوظائف العادية بالنسبة إلى العديد من الهيئات الدولية. ورأى الوفد أن الاقتراح الذي تقدم به المدير العام المنتخب بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الحاليين، من أجل توفير حيز أكبر للمشاركة والتشاور مع الدول الأعضاء، يبدو اقتراحاً معقولاً. وأضاف الوفد قائلاً إنه يتوقع أن يقوم المدير العام المنتخب بترشيح فريق الإدارة العليا الخاص به بعد التشاور مع الدول الأعضاء، وهو ما سيعكس مبدأ التمثيل الجغرافي، بما في ذلك من البلدان النامية.

36. وهنأ وفد جمهورية كوريا الرئيسة ونائبيها على انتخابهم، وذكر أنه يؤيد اقتراح الأمانة بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام بشكل استثنائي نظراً إلى أنه ينبغي ألا تكون هناك فجوة في أداء واجباتهم إلى أن يتم تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الجدد. وأعرب الوفد عن رغبته في اغتنام هذه الفرصة للإعراب عن خالص تقديره لجميع نواب المدير العام ومساعدى المدير العام على مساهمتهم القيمة خلال فترة ولايتهم.

37. وتحدث وفد بنما باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/78/4 التي اقترح فيها المدير العام المنتخب تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الحاليين في الويبو بشكل استثنائي. وذكرت المجموعة أنه نظراً إلى تأثير كوفيد-19 على أعمال الأمانة، فإنها تتفهم أنه لن يتسنى تنفيذ إجراءات تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام في الوقت المناسب. وقالت المجموعة إنها ترى أن تعيين هذا الفريق هو أمر ذو أهمية قصوى لأن وجود فريق إداري جيد سيساعد المدير العام الجديد المنتخب ويدعم جموده، وبالتالي، أيدت المجموعة تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الحاليين بشكل استثنائي لفترة ثلاثة شهور، حتى 31 ديسمبر 2020. وقالت إن هذا من شأنه أن يسمح لهم بمساعدة المدير العام المنتخب خلال الفترة الانتقالية إلى أن يتولى نواب المدير العام ومساعدو المدير العام الجدد مناصبهم في 1 يناير 2021. وبالتالي، ذكرت المجموعة أن المدير العام سيحظى بالوقت الكافي لتقديم قائمة بالمرشحين المناسبين إلى لجنة الويبو للتنسيق. وأضافت قائلة إنها تدرك أهمية العمل الذي يقوم به نواب المدير العام ومساعدو المدير العام، وإنها تأمل في أن يحافظوا على التزاماتهم تجاه المنظمة إلى أن يتم تعيين فريق الإدارة الجديد.

38. وتحدث وفد زيمبابوي باسم المجموعة الأفريقية، وقدم تهنئه إلى الرئيسة ونائبيها على انتخابهم وأعرب عن تقديره للأمانة لإعدادها الوثيقة WO/CC/78/4 بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعدى المدير العام بشكل استثنائي. وأعربت المجموعة عن فهمها للتحديات التي يفرضها كوفيد-19 على الأداء الطبيعي للمنظمة، وأشارت أنه قد تعين على الدول الأعضاء عقد اجتماعات لجنة البرنامج والميزانية وجمعيات الويبو بشكل مختلط. وأضافت قائلة إن المندوبين لم يتمكنوا من السفر إلى جنيف، وإن حضورهم المادي كان مقيداً بشدة، وبالتالي، قالت إنه من المفهوم والمعقول أن المدير العام المنتخب لم يتمكن من ترشيح فريق الإدارة العليا امتثالاً لاتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية. وفي هذا الصدد، قالت المجموعة إنها ترى أن هذا الاقتراح القائل بتمديد فترة ولاية فريق الإدارة العليا الحالي على أساس استثنائي من أكتوبر إلى ديسمبر 2020، هو اقتراح معقول ومفهوم نظراً إلى الظروف الاستثنائية السائدة حالياً. وقالت أيضاً إنه من مصلحة المنظمة تسهيل انتقال سلس

وتمديد فترة ولاية فريق الإدارة العليا الحالي لفترة محدودة، وذلك من أجل إتاحة الوقت الكافي للمدير العام المنتخب لاختيار الأفراد الذين سيتكون منهم فريق الإدارة العليا. وسيكون هذا من أجل ضمان اختيار الأفراد المناسبين على أساس الجدارة والمساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وذكرت المجموعة أنها وافقت على التمديد المقترح شريطة أن يتم اعتماده بشكل استثنائي.

39. وهنأ وفد تونس الرئيسة على انتخابها وتمنى لها كل التوفيق. وأعرب الوفد عن فهمه للتهج الذي اقترحتة الأمانة والمدير العام الجديد المنتخب، فيما يتعلق بعملية اختيار فريق الإدارة العليا في ظل الظروف الحالية. وقال الوفد إنه ينبغي أن يحظى المدير العام المنتخب بالوقت الكافي، وبالتالي، فإنه سيوافق على هذا الاقتراح المعقول للغاية، وأضاف قائلاً إنه ينبغي أن تأخذ عملية اختيار فريق الإدارة العليا بعين الاعتبار نزاهة الفريق ومهاراته وأن تتسم بالعدل والتوازن وتراعي التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين. واختتم الوفد بالإعراب عن دعمه للبيان الذي أدلى به وفد زمبابوي باسم المجموعة الأفريقية.

40. وذكر وفد شيلي أنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد بنا باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وأشار إلى دعمه للاقتراح بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام الحاليين بشكل استثنائي. وأضاف أنه يود ببساطة أن يشكرهم على التزامهم وعملهم الجاد، وأنه يأمل في أن يتمكن من مواصلة الاعتماد عليهم حتى شهر ديسمبر من هذا العام.

41. وهنأ وفد الهند الرئيسة على تعيينها رئيسةً للجنة الويبو للتنسيق، وذكر أنه يؤيد الاقتراح بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام الحاليين بشكل استثنائي لفترة انتقالية مدتها ثلاثة شهور. وقال الوفد إنه يرى أن هذا سيكون مفيداً لصالح الاستمرارية، وسيضمن تقديم الدعم الكافي للمدير العام الجديد للمنظمة في خضم هذه الظروف الصعبة التي تفرضها جائحة كوفيد-19.

42. وأشار وفد الصين إلى أن جائحة كوفيد-19 قد أثارت تحديات غير متوقعة بالنسبة إلى عملية اختيار نواب المدير العام ومساعد مدير العام. وأشار الوفد إلى أن لجنة الويبو للتنسيق ستنظر في تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام الحاليين، الذين تنتهي ولايتهم قريباً، بشكل استثنائي بهدف تحقيق انتقال سلس على مستوى فريق الإدارة العليا. ورحب الوفد بهذا الاقتراح وقال إنه سيشارك بفعالية في المشاورات الخاصة باختيار نواب المدير العام ومساعد مدير العام الجدد.

43. وهنأ وفد الجزائر الرئيسة على انتخابها وذكر أنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد زمبابوي باسم المجموعة الأفريقية. وقال إنه يدرك تماماً الوضع الحالي بالغ الصعوبة والتحديات التي أثارها بالنسبة إلى اختيار فريق الإدارة العليا الجديد. ولذلك، قال الوفد إنه يرى أن الاقتراح الذي تقدم به المدير العام المنتخب بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام الحاليين لمدة ثلاثة شهور هو اقتراح مقبول تماماً، وذلك من أجل السماح للمدير العام بإدارة هذه الفترة الانتقالية بأكثر الطرق الممكنة كفاءة إلى أن يتم اختيار فريق الإدارة العليا الجديد. وشكر الوفد أيضاً المدير العام على خدمته طوال فترة ولايته، وشكر أيضاً موظفي المنظمة على جهودهم. وأضاف أنه يعول عليهم من أجل ضمان سلاسة الانتقال إلى فريق الإدارة الجديد، وأشار إلى أنه يتوق إلى المشاركة في الدرورة الاستثنائية للمساعدة في تعيين الفريق الجديد.

44. وهنأ وفد إثيوبيا الرئيسة على انتخابها رئيسةً للجنة الويبو للتنسيق وأعرب عن دعمه للبيان الذي أدلى به وفد زمبابوي باسم المجموعة الأفريقية. وقال الوفد إنه يدرك التحديات غير المسبوقة التي أثارها جائحة كوفيد-19، والتي جعلت من عملية تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام في الوقت المناسب عملية صعبة للغاية. ولذلك، رحب الوفد باقتراح

المدير العام المنتخب وأعرب عن تقديره لمبادرة تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام بشكل استثنائي لمدة ثلاثة شهور من أجل تحقيق انتقال سلس. واغتنم الوفد هذه الفرصة أيضاً ليؤكد للمدير العام المنتخب دعمه وتعاونه الكاملين كعضو في لجنة الويبو للتنسيق من أجل تسهيل عملية تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام.

45. وهنأ وفد بوتسوانا الرئيسة ونائبيها على انتخابهم وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/78/4. وأيد الوفد البيان الذي أدلى به وفد زمبابوي باسم المجموعة الأفريقية. وقال الوفد إنه يؤيد، في ضوء الاضطرابات غير المتوقعة التي تسببت بها جائحة كوفيد-19، تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام بشكل استثنائي حتى 31 ديسمبر 2020، من أجل إتاحة الوقت الكافي للمدير العام المنتخب للعمل على تعيين فريق الإدارة العليا.

46. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن دعمه للاقتراح بشأن تجديد تعيين نواب المدير العام ومساعد مدير العام. وقال إنه يتفهم أنه بسبب جائحة كوفيد-19 كان من الصعب جداً تقديم مرشحين لفريق الإدارة العليا، وأعرب عن أمله في أن يعكس الفريق الجديد أيضاً تمثيلاً جغرافياً منصفاً وأن يكون بدوره كفواً بشكل استثنائي. واغتنم الوفد الفرصة لتوجيه الشكر إلى أعضاء فريق المدير العام، السيد غري، على مهنيتهم العالية وعلى السنوات العديدة التي أدوا فيها خدمة ممتازة للمنظمة.

47. وافقت لجنة الويبو للتنسيق على أن يُجَدَّد، بشكل استثنائي، تعيين السيد ماريو ماتوس والسيد جون سانديج والسيدة وانغ بنينغ والسيدة سيلفي فوربان في مناصب نواب المدير العام للمدة المشار إليها في الفقرة 10 من الوثيقة WO/CC/78/4.

48. وأسدت لجنة الويبو للتنسيق مشورتها بخصوص أن يُجَدَّد، بشكل استثنائي، تعيين السيد مينيليك غيتاهون، والسيد يوشيوكي تاكاغي، والسيد ناريش براساد للمدة المشار إليها في الفقرة 10 من الوثيقة WO/CC/78/4.

[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. وأبلغت الرئيسة أنها ستتبع تلك الممارسة رهنأ بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعلت. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في المرفق.

بيان رئيس مجلس موظفي الويبو أمام الدول الأعضاء في لجنة التنسيق التابعة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)

23 سبتمبر 2020، جنيف

أصحاب السعادة،

السيد الرئيس،

المدير العام،

المدير العام المنتخب،

المندوبون الموقرون،

الزملاء الأعزاء،

أيها الممثلون للدول الأعضاء في لجنة الويبو للتنسيق، يشرفني اليوم أن أخاطبكم باسم جميع موظفي الويبو.

تتمثل المهمة الرئيسية لمجلس الموظفين المكون من سبعة أعضاء منتخبين لمدة ثلاث سنوات في **تمثيل** جميع الموظفين والدفاع عنهم وخدمة مصالحهم أمام الإدارة العليا وممثليها.

ومنذ عام 2017، قرّرنا، نحن ممثلو الموظفين البالغ عددهم سبعة ممثلين، اعتماد نمط وأسلوب جديدين. وقد حسّنا من تواصلنا ونعقد أننا نجحنا في إعادة تهيئة جو من الثقة، وبيئة عمل صحية، وحوار صادق مع الإدارة. وكما قلنا في مناسبات عديدة، ونكرر مرة أخرى، لا نخشى الاختلاف مع الإدارة العليا، فنحن نعبر بانفتاح عن اختلافاتنا في الآراء ووجهات النظر. **ومع ذلك**، نفعل ذلك باحترام ولباقة وموضوعية وعناية. وبالطبع، لم نتحقق مهمتنا بعد، ولكننا نسعى جاهدين من أجل تحقيقها على أفضل وجه ممكن، بكل ما لدينا من عزم ومرونة. وأود أن أعثم هذه الفرصة لأبلغكم بأن اثنين من أعضائنا البارزين سيغادرون الويبو قريباً، ونتيجة لذلك، سيغادرون فريق مجلس الموظفين. وسيكون هذا مقلقاً بعض الشيء، لكننا سنسعى للتأكد من أن مهمتنا تسير بسلاسة.

وفي العام الماضي، كنا سعداء للغاية بالوضع المالي الممتاز في الويبو. والوضع في هذا العام أفضل مما كنا نأمل. ويعمل النموذج الاقتصادي للويبو بالطاقة الكاملة على الرغم من التحديات الصعبة التي اضطر العالم بأسره إلى مواجهتها بسبب الأزمة الصحية. وفي الوقت الذي يعصف فيه كوفيد-19 بالاقتصاد العالمي ويقضي على عاداتنا الاجتماعية المتجذرة، تقاوم الويبو فترة الاضطراب غير المسبوقة هذه، والأكثر من هذا، أنها تفعل ذلك بجرأة. وكما ترون، فإن النتائج المالية في الويبو مذهلة. وقد أظهر موظفو الويبو مرة أخرى صمودهم وسعة حيلتهم وتضامنهم طوال هذه الأزمة. وكان تنفيذ الويبو السريع للعمل عن بُعد عاملاً في تحقيق هذا النجاح. ويمكن لموظفي الويبو أن يفخروا بإنتاجيتهم المستمرة والتزامهم بتحقيق جميع الأهداف التي تم تحديدها. وقد أدت الظروف الفريدة التي وضعنا فيها كوفيد-19 إلى العديد من التحديات التقنية والإدارية. وسلط الضوء أيضاً على بُعدنا الإنساني المتواضع بالموت المأساوي لزميل أصابه الفيروس. وربما تكون هذه اللحظة هي اللحظة المناسبة لتكريم لويس. وقلوبنا مع عائلته وأصدقائه وزملائه. وخلال هذه الأزمة غير المسبوقة، لم نشارك في مشاورات فريق إدارة أزمة كوفيد-19، لكننا نود مع ذلك أن نشكر المدير العام وفريق مكتبه بكل صدق على إبلاغنا بانتظام بجميع القرارات المتخذة

المتعلقة بالموظفين. وفضلاً عن ذلك، يود مجلس الموظفين أن يثني على كامل فريق الزملاء الذين يعتبرون "ضروريين"، الذين عملوا في الموقع بالويبو أثناء إغلاق المقر. وقد كان من دواعي ارتياحنا الكبير أن نرى أن أولوية الإدارة هي رفاه موظفيها، وأن الصعوبات التي واجهها بعض زملائنا خلال فترة العمل في المنزل تم حلها على الفور.

وقد قرأتم، لا شك، التقرير السنوي عن الموارد البشرية. ويوجد حوالي 1500 شخص في الويبو، بما يشمل 70٪ من الموارد "الدائمة" و30٪ من الموارد "المرة". ونأسف لأن ثلث العمالة في الويبو في وضع غير مستقر نظراً إلى (1) السلامة المالية الرائعة في الويبو، (2) والإيرادات القياسية التي حققتها معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد للتسجيل، (3) واحتياجات التوظيف الكبيرة. وعلاوة على ذلك، نلاحظ بقلق أن الويبو تستقدم موظفين ولكنها تسرح الموظفين أيضاً. ويرد أيضاً في التقرير السنوي عن الموارد البشرية أن الويبو تعمل على تعزيز التكافؤ بين الجنسين. ونحن ندعم هذا المسعى ونشجع المدير العام المنتخب بقوة على توسيعه كي يشمل جميع مستويات الموظفين دون الاقتصار على الإدارة العليا فقط. وفي الواقع، نأمل أن تولي الإدارة المستقبلية اهتماماً خاصاً للتطوير الوظيفي - الذي تم تجاهله لفترة طويلة - بالنسبة إلى موظفي الويبو الداخليين، وأن تعزز مهاراتهم العامة والتقنية على السواء. وعلى نحو مماثل، نعلم أن مكافئة التحيز ودعم التنوع والشمول لا يزالان من الشواغل الرئيسية لجميع الموظفين، ونحن نعتمد حقاً على الإدارة لتبذل جهود كبيرة في هذه المجالات المحددة، بما في ذلك فيما يتعلق بجميع أشكال التمييز والعنصرية. وبطبيعة الحال، ما زلنا متيقظين وسنحرص على تركيز كل اهتمامنا على القضايا المستمرة المتعلقة بالصحة العقلية، والتحرش المعنوي والجنسي، والعمل عن بُعد، وتحسين ظروف العمل، والإجراءات التأديبية بحق الموظفين، وإدارة الموارد البشرية والمادية، والتطوير الوظيفي لموظفي الويبو، وتوظيف المواهب الجديدة، وتعليمات المكتب التي لا حصر لها والبلاغات المرسلة إلى الموظفين، ومعايير السلوك المستقبلية فيما يتعلق بالأخلاقيات والنزاهة.

وتابع مجلس الموظفين باهتمام منح المكافآت والتقدير من خلال البرنامج الذي وضعته الإدارة لهذا الغرض. وعلى الرغم من إدخال تعديلات على البرنامج هذا العام، لا يمكننا الجزم فيما إذا كان البرنامج قد نجح في إبراز ثقافة التميز في الويبو. ونعتقد بأن المشاورات الداخلية مع الإدارة ضرورية من أجل تحسين هذا البرنامج. وعلى سبيل المثال، نشعر بالقلق من فكرة منح مكافآت للزملاء الذين يؤديون المهام المعتادة التي عينتهم الويبو من أجلها الويبو، ومهام تمثيل الموظفين كذلك. وفي الواقع، يبدو لنا أن تراكم بعض الوظائف يهدد بشكل جسيم الإدراك الجيد من جميع الموظفين لدور هؤلاء الزملاء وجدارتهم واستقلالهم.

وفي سياق منفصل، نراقب نحن ممثلي الموظفين عن كثب الفحص الحالي الذي تجريه الأمم المتحدة في نيويورك للهيكل القضائي للوكالات المتخصصة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، الذي سيفضي إلى توصيات ستصدر خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر المقبل. ويعني هذا الفحص أنه، من وجهة نظر الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، هناك عدد كبير جداً من الهيئات القضائية للدفاع عن الموظفين في الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وهي: (1) المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (2) ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات (المحكمة الابتدائية في نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة)، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (محكمة من الدرجة الثانية في نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة). وفي رأينا، من الصعب عدم رؤية صلة بين هذا الإصلاح المفاجئ لمحاكم الأمم المتحدة من ناحية، ومن ناحية أخرى، الحكم الصادر في 3 يوليو 2019 عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، الذي ألغى قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية وطلب مراجعة مضاعفة تسوية مقر العمل في جنيف.

ومن الواضح أن الويبو لا تزال رب عمل من الدرجة الأولى وموظفاً حقيقياً للمواهب. ووفرة الأشخاص المهرة في منظماتنا تمكنها من الحفاظ على مستوى حاسم من التميز من أجل نشر أثرها في جميع أنحاء العالم. ونحن نعتمد عليكم، أيها الممثلون للدول الأعضاء في لجنة الويبو للتنسيق، في توظيف كل الوسائل المالية الممكنة من أجل دعم جميع موظفي هذه المنظمة لمساعدتها على الحفاظ على المكانة التي حققتها وتحسد عليها.

وفي الختام، بالنيابة عن موظفي الويبو، يسعدني أن أهنيئ السيد دارين تانغ على انتخابه مؤخراً لرئاسة الويبو وأتمنى له كل النجاح. ومجلس الموظفين سعيد بالفعل بنمط وجوده وصراحة المناقشات التي أجراها مع المدير العام المنتخب ويتطلع إلى مواصلة المناقشات معه. وجميع الموظفين، الذين يمثل مصالحهم، يعقدون توقعات كبيرة من السيد دارين تانغ. وناقش معه بالفعل قضايا مهمة مثل التطوير الوظيفي والتدريب المهني والعدل الداخلي، وفي ضوء شائعات الأعمال الانتقامية المتداولة، ناشده على وجه السرعة أن يفعل كل ما في وسعه لتسليط الضوء على هذه الادعاءات. ومنتظر معرفة تكوين فريق الإدارة العليا المستقبلي، ونعرب عن أملنا في القيام بتعاون قيم ومثمر مع الإدارة المستقبلية. ومجلس الموظفين كان ولا يزال مرجعاً حيوياً تحت التصرف الكامل للموظفين والإدارة العليا.

وأخيراً، نغتنم هذه الفرصة اليوم لتتوجه بالشكر الجزيل إلى السيد فرانسيس غري، الذي ترأس الويبو منذ عام 2008 وكان أحد موظفيها لأكثر من ثلاثة عقود، على عمله المكثف والحازم ومساهمته الكبيرة في نجاح الويبو ورؤيته المستقبلية ومواهبه كقائد. وسوف نذكر له نظرتة الحديثة وإدارته الحازمة.

وشكراً لكم على حسن الانتباه.

[نهاية المرفق والوثيقة]