

WO/CC/78/INF/2

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 21 يوليو 2020

## لجنة الويبو للتنسيق

### الدورة الثامنة والسبعون (الدورة العادية الواحدة والخمسون)

جنيف، من 21 إلى 29 سبتمبر 2020

### التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات

من إعداد الأمانة

1. عملاً بالتعميم الإداري رقم 2020/16، يقدم مكتب الويبو للأخلاقيات تقارير سنوية عن أنشطته إلى المدير العام وعن طريق هذا الأخير إلى الجمعية العامة للويبو. وتحتوي هذه الوثيقة على التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات للفترة من 1 يناير 2019 إلى 31 ديسمبر 2019.

أولاً. معلومات أساسية

2. تأسس مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2010 تماشياً مع التزام المنظمة بالحفاظ على أسمي معايير الأخلاق والتزاهة، على النحو المعبر عنه في القيم الجوهرية للويبو، فضلاً عن مراعاة أفضل الممارسات التي تتبعها المنظمات الدولية الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد.

3. ويرمي مكتب الأخلاقيات إلى مد يد العون للمدير العام بغية ضمان احترام الموظفين وغيرهم من العاملين لوظائفهم وأدائهم لمهامهم بأعلى مستويات النزاهة، وذلك عن طريق تعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. ويتمتع هذا المكتب بالاستقلالية اللازمة لأداء مهامه على أحسن وجه.

4. ويضطلع المكتب بالمسؤوليات الرئيسية التالية:<sup>1</sup>

- (أ) السهر على وضع استراتيجيات وبرامج وسياسات تتسم بالفعالية فيما يتعلق بالأخلاقيات داخل الويبو وتطويرها وتنفيذها تعزيزاً للنزاهة والامتثال لقواعد السلوك الأخلاقي عند تنفيذ أعمال المنظمة؛
- (ب) وإسداء المشورة والتوجيه السريين إلى الموظفين وغيرهم من العاملين بشأن القضايا الأخلاقية؛
- (ج) وإسداء المشورة والتوجيه الموثوقين بغية المساعدة في تقديم التفسير الصائب للقواعد الأخلاقية والاستراتيجيات والبرامج والسياسات المرتبطة بها وفي الامتثال لها؛
- (د) وتقديم معلومات عند اللجوء إليه بشأن قضايا السياسات العامة إذا ما كانت خبرته ورأيه وتجربته ستفيد في شيء؛
- (هـ) وإدارة سياسة الإفصاح المالي وإعلان المصالح الخاصة بالمنظمة وكل البرامج ذات الصلة؛
- (و) والاضطلاع بالمسؤوليات المسندة إليه بموجب سياسة الحماية من الانتقام الناجم عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول؛
- (ز) ووضع معايير وتدريبات ومواد تعليمية بشأن القضايا الأخلاقية، بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى حسب الاقتضاء، وضمان التدريب المنتظم على الأخلاقيات لجميع الموظفين وغيرهم من العاملين حسب الاقتضاء؛
- (ح) وتقديم الدعم بشأن تسطير المعايير والسياسات العامة المتعلقة بوضع وتفسير السياسات المتعلقة بالأخلاقيات؛
- (ط) وإقامة شراكات داخلية وخارجية، والمشاركة في أنشطة شبكات الأخلاقيات ذات الصلة التابعة للمنظمات المتعددة الأطراف والمساهمة فيها، وذلك من أجل إرساء المهارات المطلوبة وتكييف أفضل الممارسات بشأن زيادة الوعي بالأخلاقيات والنهوض بالسلوك الأخلاقي والامتثال لقواعد الأخلاقيات، داخل المنظمة؛
- (ي) وضمان المساءلة في إدارة موارد الويبو المخصصة (المالية والبشرية والمادية)؛
- (ك) وأداء الوظائف الأخرى التي يراها المدير العام مناسبة للمكتب.

5. وتشرف على مكتب الويبو للأخلاقيات رئيسة مكتب الأخلاقيات، وهي تتمتع باستقلالية وظيفية وتشغيلية عن الإدارة في أداء واجباتها.

6. ويضطلع المكتب بالأنشطة الرئيسية التالية:

- إذكاء وعي الموظفين وتدريبهم؛

<sup>1</sup> التعميم الإداري رقم 16/2020 الصادر عن مكتب الويبو للأخلاقيات (الذي يحل محل التعميم الإداري رقم 25/2010 الصادر في تاريخ 9 يونيو 2010).

- وإسداء المشورة السرية إلى الموظفين؛
- ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات؛
- وتنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات.

### ثانياً. إذكاء الوعي والتدريب

7. تتوافق أنشطة إذكاء الوعي والتدريب عموماً مع قيم المنظمة وسياساتها بشأن السلوك الأخلاقي، وتتماشى مع الممارسات التدريبية السليمة والمبادئ الأخلاقية المتعارف عليها. وترمي الأنشطة، تحديداً، إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز ثقافة الأخلاقيات؛
- وإذكاء الوعي على كل مستويات المنظمة بالمبادئ والسياسات والأدوات والاعتبارات الخاصة بالسلوك الأخلاقي في الويبو؛
- وزيادة الثقة بين الزملاء والمديرين، والثقة في المنظمة؛
- وتعزيز المساءلة في عملية اتخاذ القرارات؛
- وتدعيم القيادة الأخلاقية على جميع المستويات "خاصة ما يسمى مستوى الإدارة "العليا" ومستوى الإدارة "الوسطى"<sup>2</sup>.

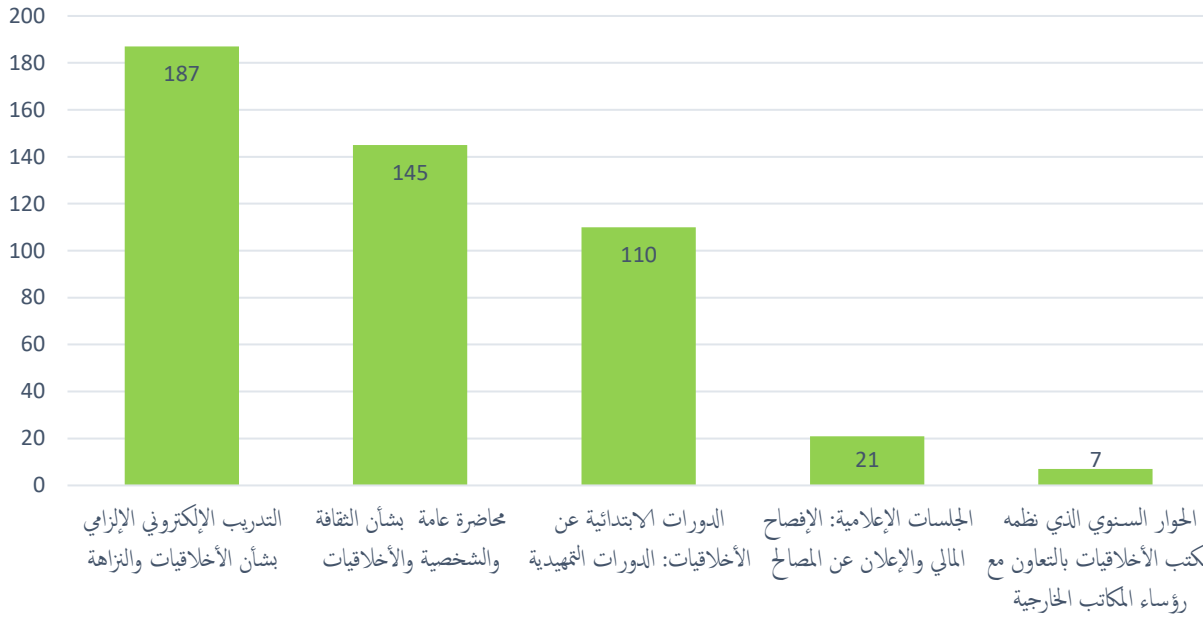
8. وتشمل النتائج المنشودة لأنشطة إذكاء الوعي والتدريب ما يلي:

- ضمان فهم مشترك لمعنى "الأخلاقيات والنزاهة" في مكان العمل، ولأهمية السلوك الأخلاقي بالنسبة لسمعة المنظمة؛
- وضمان أن يظلّ جميع الموظفين على وعي بالمبادئ والقيم الأخلاقية الجوهرية، وهي الاستقلالية والولاء والحياد والنزاهة والمساءلة واحترام حقوق الإنسان؛ وعلى وعي بمبادئ الأخلاقيات داخل الويبو والمتمثلة في تضارب المصالح وإساءة استعمال السلطة والالتزام ببيئة عمل يسودها الاحترام والهدايا أو التكريمات أو المجاملات أو الاستحقاقات الأخرى وموارد المنظمة وسرية المعلومات ومرحلة ما بعد الخدمة؛
- والترويج لرسالة موحدة بشأن الأخلاقيات وللمعايير السلوك المتوقعة اتباعها في الويبو؛
- وتحسين استيعاب الآليات القائمة حالياً بغية دعم الموظفين.

<sup>2</sup> يضطلع موظفو فئة الإدارة الوسطى، الذين عادة ما يكونون على اتصال يومي بالموظفين، بدور حاسم في تعزيز "السلوك في أعلى الهرم" لإرساء ثقافة أخلاقيات في المنظمة.

9. ومنذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012، نُظِم تدريب إجباري لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة. ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج التدريب بالتعاون الوثيق مع إدارة الموارد البشرية.
10. وأصبح تدريب كل الموظفين، بمن فيهم المعيّنون حديثاً، إلزامياً منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة. وعلى الموظفين المنضمين إلى المنظمة، بما في ذلك المديرين والموظفين رفيعي المستوى، أن يشاركوا إلزاماً في الدورات التمهيدية التي تشمل جلسة تدريبية خاصة بالأخلاقيات. وفي عام 2017، أُتيحَت دورة تدريبية إلزامية عبر الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة لجميع الموظفين. وهي أيضاً بمثابة دورة لتجديد معلومات جميع موظفي المنظمة بشأن الأخلاقيات.
11. وفي عام 2019، شارك 470 موظف في أنشطة التدريب وإذكاء الوعي في مجال الأخلاقيات:
- أكمل 187 موظفاً بنجاح التدريب الإلكتروني الإلزامي بشأن الأخلاقيات والنزاهة؛
  - وحضر 145 موظفاً محاضرة عامة نظمها مكتب الأخلاقيات بشأن الثقافة والشخصية والأخلاقيات: العضلات الأخلاقية في المنظمات الدولية وقدمها المتحدث الضيف الدكتور جوليان باجيني؛
  - وشارك 110 فرداً من الموظفين الجدد، من كل المستويات، ومن بينهم مديرون، في دورات ابتدائية عن الأخلاقيات خلال ثلاث دورات تمهيدية؛
  - وشارك 21 موظفاً رفيعي المستوى في جلسة إعلامية مخصصة بشأن الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح؛
  - وشارك 7 موظفين من المكاتب الخارجية في الحوار السنوي الذي نظمه مكتب الأخلاقيات بالتعاون مع المكاتب الخارجية والذي دار حول القيم والمبادئ الأخلاقية في الويبو وهو حدث نُظِم بالتحديد للاستجابة لاحتياجاتها الخاصة؛

## إدكاء الوعي بالأخلاقيات والتدريب عليها في 2019 مجموع المشاركين: 470 موظفا

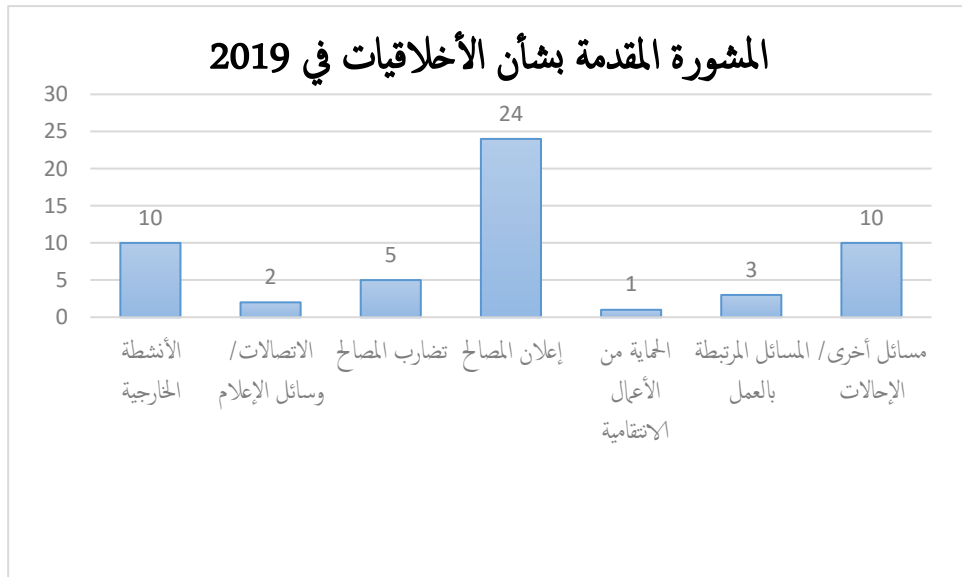


12. وبعد النجاح الكبير الذي حظيت به استراتيجية إدكاء الوعي، حسبا أثبتته الدراسات، والتي أُدرجت في عام 2017، واصل مكتب الأخلاقيات تنظيم عروض للموظفين يشرف على تقديمها متحدثون ذوي شهرة عالية و/أو ذوي مهارات تقنية متخصصة، ومن خلفيات ثقافية مختلفة، وذلك بغية إثارة مناقشات مفتوحة حول مدونات الأخلاقيات ومبادئها وكيفية استخدامها في الممارسة اليومية أثناء العمل. وألقى المحاضرة العامة لمكتب الويبو للأخلاقيات لعام 2019 الدكتور جوليان باجيني (المملكة المتحدة) الذي يعمل مؤلفا وفيلسوبا ومستشارا للكيانات التجارية وغير التجارية وعضوا في مجلس أخلاقيات الأغذية ومديرا أكاديميا للمعهد الملكي للفلسفة. وحضر هذه المحاضرة العامة التي حملت عنوان "الثقافة والشخصية والأخلاقيات: المعضلات الأخلاقية في المنظمات الدولية" جمعا من حوالي 250 شخصا، وقدر عدد المشاركين المنحدرين من البلدان النامية بنحو 40 في المائة، وحضرها أيضا أعضاء من السلك الدبلوماسي، وموظفون من الأمم المتحدة، ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية الأخرى وممثلو المنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية وكذلك الطلاب، إلى جانب موظفي الويبو. ومن الأشياء التي جذبت الأنظار المشاركة النشطة للمشاركين من البلدان النامية والنساء في المناقشات. وقد صبت هذه المحاضرة والمناقشات التفاعلية التي لحقتها بين المتحدث والموظفين والحضور من الجمهور في الهدف الذي يرمي إلى إمعان التفكير في السلوك الأخلاقي الذي يخدم الويبو و/أو المنظمات الدولية.

13. وشملت أنشطة التدريب وإدكاء الوعي معلومات عن سياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات)، وعن موارد المعلومات العامة والمحددة، بما في ذلك موقع مكتب الأخلاقيات على الشبكة الداخلية. ولمكتب الأخلاقيات في الويبو موقع شامل يتم تحديثه بانتظام على الشبكة الداخلية حيث يتضمن موارد ومعلومات عن سياسة حماية المبلغين عن المخالفات وغيرها.

14. وتمشيا مع أفضل الممارسات (القطاعان الخاص والعام)، أُولى اهتمام خاص في 2019 للتفاعل مع موظفي فئة الإدارة الوسطى. وفي هذا الصدد، نُظمت ثلاثة أنشطة مخصصة للمديرين (مديرو فئة الإدارة الوسطى وكبار الموظفين).
15. ونُظمت في عام 2019، على مدار السنة، أحداث عامة لإذكاء الوعي بالأخلاقيات. ووُزعت في جميع الأحداث المذكورة مواد مطبوعة تقدم معلومات عن مكتب الأخلاقيات وتفاصيل الاتصال به.
16. وشمل التدريب على الأخلاقيات والنزاهة وزيادة الوعي بهما استعراضا للمبادئ والقيم الأخلاقية المنطبقة في الويبو، مع التركيز على مجالات محدّدة وأمثلة ودراسات حالة ونماذج أخلاقية لاتخاذ القرارات. وعلاوة على ذلك، شملت الأنشطة تقديم عرض عن مكتب الأخلاقيات وأنشطته والخدمات التي يوفرها للموظفين، إلى جانب خط المساعدة المتاح على مدار الساعة وطيلة أيام الأسبوع. وشهدت جميع الأنشطة إجراء مناقشات تفاعلية بشأن العوائق الشائعة التي تحول دون التصرف بطريقة أخلاقية، وسبل التصدي لها.
17. وبصفة عامة، لقيت الأحداث المنظمة في مجال الأخلاقيات وإذكاء الوعي استحسانا من جانب الموظفين.
- ثالثاً. إسداء المشورة السرية إلى الموظفين
18. يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة السرية للموظفين كلما طلبوا ذلك. وقد قُدمت في عام 2019 في 55 حالة. وفيما يلي مجالات المشورة المعنية:

الأنشطة الخارجية: 10 طلبات  
الاتصالات، وسائل الإعلام: طلبين  
تضارب المصالح: 5 طلبات  
إعلان المصالح: 24 طلبا  
الحماية من الأعمال الانتقامية (الاستفسار): طلب واحد  
المسائل المرتبطة بالعمل: 3 طلبات  
مسائل أخرى، الإحالات: 10 طلبات



19. وأُسدت المشورة في جميع الحالات بما يرضي الموظف المعني.

رابعاً. وضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات

#### الحماية من الانتقام

20. تعزيزاً لمبادئ وأهداف ضمان أعلى معايير الأخلاقيات النزاهة بين جميع الموظفين في المنظمة، ودعمًا للقيم الأساسية للويبو، تمثل سياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات)، التي صدرت في عام 2017، الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي، أو حماية كل من يُبلغ بحسن نية عن إساءة سلوك من شأنه، إن ثبت وقوعه، أن يلحق ضرراً بمصالح المنظمة أو عملياتها أو حوكمتها.

#### السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح

21. تنطبق السياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح التي صدرت في عام 2017 على الإفصاح عن المصالح المالية وامتنال كبار الموظفين والفئات المحددة الأخرى إلى المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. وتهدف السياسة إلى تحقيق توازن مناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحق الموظفين في الخصوصية، مع مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية الذي تنفذه الأمانة، وأفضل الممارسات في هذا الشأن. وقد تمت ممارسة أول إيداع، واستعراض للبيانات من قبل خبير استعراض خارجي، في عام 2018.

خامساً. تنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات

#### الحماية من الانتقام

22. ظلّت سياسة حماية المبلغين عن المخالفات سارية في الويبو منذ عام 2012، وتمّ تحديثها في عام 2017، وهي تمثل الإطار العام لحماية جميع الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن المشاركة في عمل رقابي كما عرّفته السياسة، أو حماية من يبلغون عن إساءة سلوك.

23. وتماشياً مع سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى بشأن الأعمال الانتقامية ويجري استعراضاً مبدئياً ليحدّد ما إذا كان مقدم الشكاوى قد أجرى نشاطاً مشمولاً بالحماية. وعلى أساس الاستعراض المبدئي للشكاوى يحدّد مكتب الأخلاقيات إذا ما كانت هناك، من الوهلة الأولى، حالة انتقام ويحدّد الحماية المناسبة للموظف المعني.

24. ويضطلع مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، طبقاً للولاية الموكلة إليه فيما يخص تقديم خدمات إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى، بدور خبير الاستعراض الخارجي فيما يخص طلبات إعادة النظر في قرارات مكتب الويبو للأخلاقيات.

25. وفي 2019 تلقت مكتب الأخلاقيات استفساراً واحداً متعلقاً بسياسة حماية المبلغين وأجرى عمليتي استعراض مبدئيتين في حالتين ادّعى فيهما موظفون حاليون و/أو سابقون تعرّضهم لأعمال انتقامية وتمسوا بالحماية من الانتقام. وخلص

المكتب إلى أن هاتين الحالتين لا تمثلان، 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.

26. وفي هاتين الحالتين، التمس أصحاب الشكوى من مكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مراجعة عمليتي الاستعراض المبدئيتين. وفي كلتا الحالتين، أُقر بما خلص إليه مكتب الويبو للأخلاقيات. وفي عام 2019، أيد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ما خلص إليه مكتب الويبو للأخلاقيات 2018، مقرأً أن هذه الحالة لا تمثل في الوهلة الأولى، قضية انتقام.

### الإفصاح المالي وإعلان المصالح

27. في عام 2019، قدّم موظفو الويبو من رتبة مدير أول (D1) فما فوق، وعدد محدود من فئات الموظفين الأخرى، إعلانات عن سنة 2018 المشمولة بالتقرير بموجب سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح.

28. وتتمثل أهداف هذه السياسة فيما يلي:

- تعزيز الشفافية والمساءلة؛
- وتعزيز ثقة الجمهور داخليا وخارجيا في نزاهة المنظمة؛
- ومساعدة المنظمة على إدارة المخاطر الفعلية والمتصورة المرتبطة بتضارب المصالح من خلال الإفصاح والتخفيف والوقاية.

29. ومكتب الأخلاقيات مكلف بإدارة بيانات سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح، التي يفحصها مراجع خارجي يُحدد دوره بموجب سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح. وفي نهاية العملية، يقدم المراجع الخارجي تقريراً إلى المدير العام.

30. وأفاد المراجع الخارجي بأن مراجعته وتحليل استمارات الإفصاح الخاصة بالمشاركين استندتا إلى تعليمات المكتب ذات الصلة والمعرفة والخبرة المكتسبة من برامج الإفصاح المماثلة، والتشاور مع مكتب الأخلاقيات في الويبو، والبحوث المستقلة المجرأة حسب الضرورة لتقييم التضارب المحتمل. وتخضع كل استمارة إفصاح إلى مستويين من المراجعة من قبل المراجع الخارجي. وقد تولى المراجع الخارجي تصميم منهجية المراجعة لتسليط الضوء على العناصر التي تتطلب عناية خاصة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، مصلحة مالية لشركة مدرجة في قائمة البائعين في الويبو، ومصالح مالية تتضمن أهداف استثمارية هامة تتمحور حول الملكية الفكرية، و/أو أي تراخيص رسمية ذات صلة تقتضيها مصالح أو أنشطة معينة. وتضمنت المراجعة إجراء بحث عن المعلومات المتاحة للجمهور للتوصل إلى استراتيجية الاستثمار المتبعة، بالإضافة إلى توزيع الأموال على المصالح التي تم الإفصاح عنها. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى المراجع الخارجي مناقشات متابعة مع المشاركين عند الضرورة للحصول على معلومات تكميلية ذات صلة بالاستعراض.

31. ولدى وجود عوامل في استمارة الإفصاح تشير إلى تضارب متصور أو محتمل أو فعلي في المصالح، ناقش المراجع الخارجي الوضع مع مكتب الأخلاقيات في الويبو للحصول على التوجيهات وحل ذلك التضارب. وبقي الفصل في النتيجة النهائية بشأن ما إذا كان هناك تعارض متصور أو محتمل أو فعلي، واتخاذ القرار المناسب، من صلاحيات الويبو



## استعراض البرنامج

32. سيرا على نفس الممارسة التي دُشنت في عام 2018، قُدمت بيانات الإفصاح المالي وإعلان المصالح في 2019 عبر الإنترنت. وأطلق المراجع الخارجي موقعًا إلكترونيًا خاص ببرنامج الإفصاح المالي وإعلان المصالح لعام 2019 لفائدة المشاركين في دورة 11 يونيو 2019.

33. وتقرر انطلاق دورة 2019 في تاريخ مبكر مقارنة بالدورة السابقة. وخلال مراجعة العام السابق تأخر المشاركون في تقديم ردودهم، ومرد ذلك هو قضاء معظمهم لعطلتهم الصيفية. ويمكن انطلاق الدورة في وقت مبكر عام 2019 المشاركين من استكمال تقديم استمارات سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح قبل العطلة الصيفية، وبالتالي تقليص وقت التأخير في ردود المتابعة التي قدموها. وبدا أن تغيير التواريخ قد ساهم بالفعل في تقديمهم لردودهم في الوقت المناسب.

34. وتبعا لتوصية المراجع الخارجي، والتعليقات الواردة من المودعين، والتحليل المتعمق الذي أعقبته مناقشات مع مكتب المستشار القانوني للويبو وشعبة الأمن وتأمين المعلومات، أُلغي شرط أن يستخدم المشاركون اسمًا مستعارًا مجهولًا في البريد الإلكتروني فيما يخص سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح أثناء دورة إيداع 2019. وقد تم اللجوء إلى هذا الأمر في دورة العام السابق بهدف الحفاظ على سرية المشاركين وعدم الإفصاح عن هويتهم. وتسبب هذا النظام في حدوث ارتباك كبير لدى المشاركين، حيث تجلّى ذلك في تلقي عدد كبير من المكالمات ورسائل البريد الإلكتروني للحصول على الدعم المتعلق بمشاكل تسجيل الدخول. وعلاوة على ذلك، اختار العديد من المشاركين مع ذلك استخدام بريدهم الإلكتروني الشخصي لطرح هذه الاستفسارات وللتفاعل مع المراجع الخارجي. وأشارت دراسة استقصائية أجراها مكتب الأخلاقيات إلى أن الغالبية العظمى من المودعين لم يكن لديهم أي اعتراض على إلغاء هذا الشرط. وأدى السماح للمشاركين باستخدام بريد الويبي الإلكتروني الشخصي خلال برنامج الإفصاح لعام 2019 إلى الحد من ارتباك المشاركين ومن تلقي استفسارات تسجيل الدخول وطلبات الدعم المتعلقة به. ووافقت الويبي على توصية المراجع الخارجي بالاستمرار في السماح للمشاركين باستخدام بريد الويبي الإلكتروني الشخصي في السنوات اللاحقة.

35. وخلال برنامج الإفصاح لعام 2019، حافظ المراجع الخارجي على مبدأ عدم الإفصاح عن الهوية في نظام المراجعة الخاص به من خلال إسناد معرف هوية مجهول تلقائي لكل مشارك بواسطة نظام سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح. وخلال مناقشات الحالات مع مكتب الويبي للأخلاقيات، أشار المراجع الخارجي إلى معرّف الهوية المجهول للمشاركين (الذي أنشأ بواسطة نظام سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح)، بدلاً من الإشارة إلى الأسماء و/أو بريد الويبي الإلكتروني الشخصي.

36. ومن أجل الحفاظ على السرية بشكل صارم قدر الإمكان فيما يخص معلومات وإفصاحات المشاركين، وضع المراجع الخارجي عددًا من الإجراءات. فلحماية خصوصية المشاركين، قام بتشكيل فريق مشروع مغلق، وأطلق الأمن المادي للوثائق، ووضع قيود النفاذ إلى النظام والطباعة، واتفاقيات السرية، وتطبيق صارم ونظام لاختبار أمان الشبكة. وستظل هذه الإجراءات سارية بالنسبة لدورات إيداع سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح المستقبلية.

37. وشارك مائة وخمسة (105) موظفين من الويبي في برنامج 2019 (أي دورة الإيداع لعام 2018). وكان البرنامج مفتوحًا لمدة ستة أسابيع تقريبًا، حيث حُدد الموعد النهائي الختامي الرسمي في 24 يوليو 2019. وأكمل جميع المشاركين المائة وخمسة (105) استمارات الإفصاح الخاصة بهم قبل الموعد النهائي الختامي الرسمي، مما أوصل معدل الإيداع إلى 100 في المائة

أثناء دورة إيداع 2018 (والتي أُجريت في 2019). وُصّف حوالي 91 في المائة من إفصاحات الموظفين التي تمت مراجعتها في إطار "ليست هناك أي ملاحظات يمكن الإبلاغ عنها"، حيث لم يجد المراجع الخارجي تضاربًا محتملاً في المصالح في مراجعته للإعلان. ونوقشت نسبة 9 في المائة المتبقية من الإفصاحات مع مكتب الويبو للأخلاقيات للبت في تضارب المصالح وأي إجراء تصحيحي ضروري.

#### عمليات التحقق الإضافية

38. تم اختيار حوالي 5 في المائة (6 مشاركين) من استمارات سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح عشوائيًا لإخضاعها إلى عملية التحقق لعام 2019، فضلاً عن عملية المراجعة العادية. وطلب من الموظفين تقديم وثائق الغير فيما يخص جميع العناصر التي أفصحوا عنها. وإذا كانت استماراتهم فارغة، طُلب منهم تأكيد عدم توفرهم على أي عناصر ليفصحوا عنها بشأن استمارات سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح التي أودعوها. وطلب منهم تقديم أي وثائق إضافية للتحقق من دقة واكتمال المعلومات التي أفصحوا عنها. وامتثل جميع المشاركون الذين تم اختيارهم لعملية التحقق، وقدموا وثائق الغير اللازمة أو التأكيد على فراغ الاستمارة من أي وثائق، مما يعني أنه ليست لهم أي ملاحظات يمكن الإبلاغ عنها.

39. وقام مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع المراجع الخارجي، بتنظيم جلسات إعلامية وجلسات دعم للموظفين المعنيين بإيداع بيانات سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح. وعُقدت الجلسات الإعلامية عند اقتراب موعد إطلاق سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح لزيادة عدد المشاركين إلى أقصى حد والحث على تقديم الاستمارات في وقت مبكر. كما نُشرت شرائح إعلامية من الجلسات على موقع الشبكة الداخلية لمكتب الأخلاقيات. وقدم هذا الأخير الدعم الفني والتقني والتوجيه للمودعين. وعلاوة على ذلك، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة الشخصية بشأن إدارة تضارب المصالح.

40. وكان لدى المشاركين أيضًا خيار الاتصال بالمراجع الخارجي للحصول على المساعدة عن طريق البريد الإلكتروني، من خلال وظيفة "طرح سؤال" عبر الموقع الإلكتروني و/أو بالاتصال عبر الهاتف بمكتب خدمات المراجع الخارجي. وتعلقت معظم استفسارات المشاركين لدى المراجع الخارجي بالمشكلات التقنية مثل تلقي رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بالتسجيل في المكان الخاطئ أو المشاكل الأخرى المتعلقة بالتسجيل/تسجيل الدخول إلى موقع سياسة الإفصاح المالي والإعلان عن المصالح. ورد المراجع الخارجي على جميع الاستفسارات في غضون يومي عمل.

#### المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام

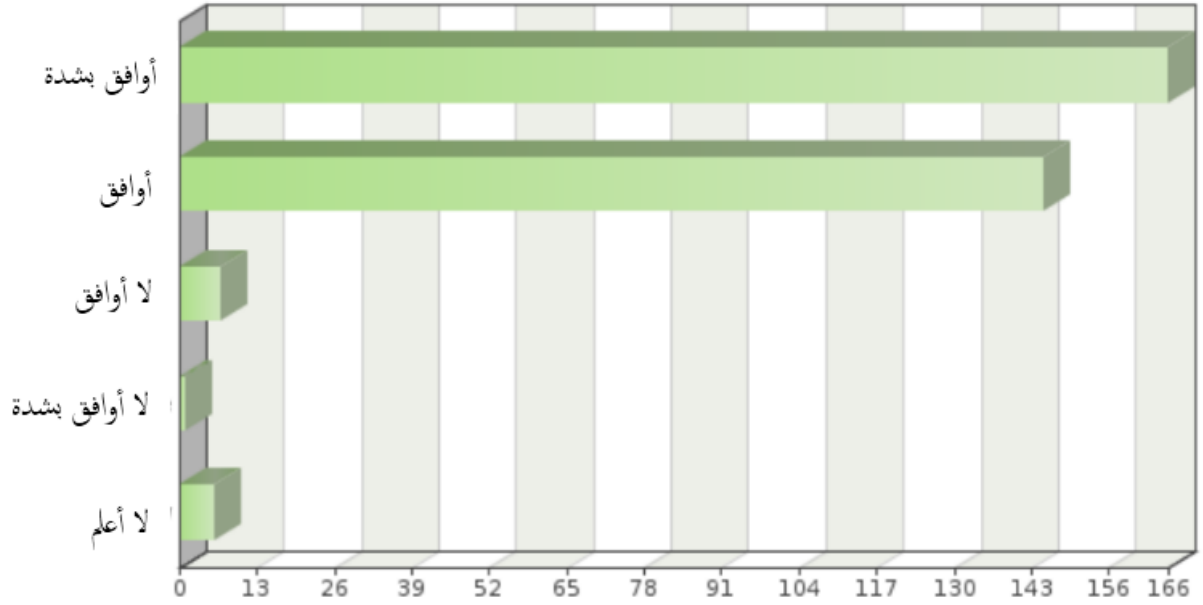
41. أسفر الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن متطلبات إضافية فيما يخص الإفصاح بالنسبة للموظفين من رتبة مدير ثان (D2) فما فوقها. وتم في عام 2019 تحقيق امتثال بنسبة 100 بالمائة مع متطلبات الإفصاح المحددة في المعايير المحاسبية المذكورة لدى موظفي الويبو فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة للفترة المشمولة بالتقرير لعام 2018.

42. وأخذ مكتب الأخلاقيات في الاعتبار الخبرة التي تم جمعها في عام 2019 لتصميم وإطلاق عملية 2020.

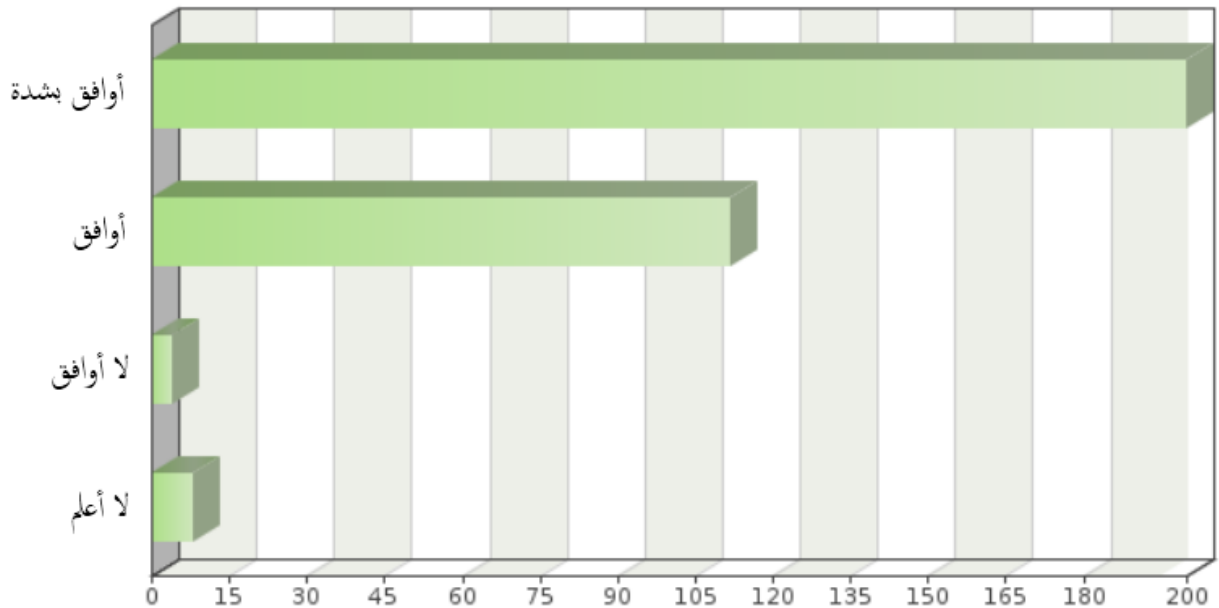
## سادساً. قياس الأخلاقيات والنزاهة في الويبو

43. أُجريت في عام 2019 دراسة استقصائية عن الوعي بمبادئ الويبو الأخلاقية والالتزام بهذه المبادئ. وأفاد 96 في المائة من المستجوبين بأنهم على علم بمبادئ الأخلاقيات، وعلى نفس المنوال أفاد 96 في المائة من المستجوبين بالتزامهم بهذه المبادئ. وأفاد 86 في المائة من المستجوبين أنهم على علم بإجراءات الإبلاغ عن إساءة السلوك.

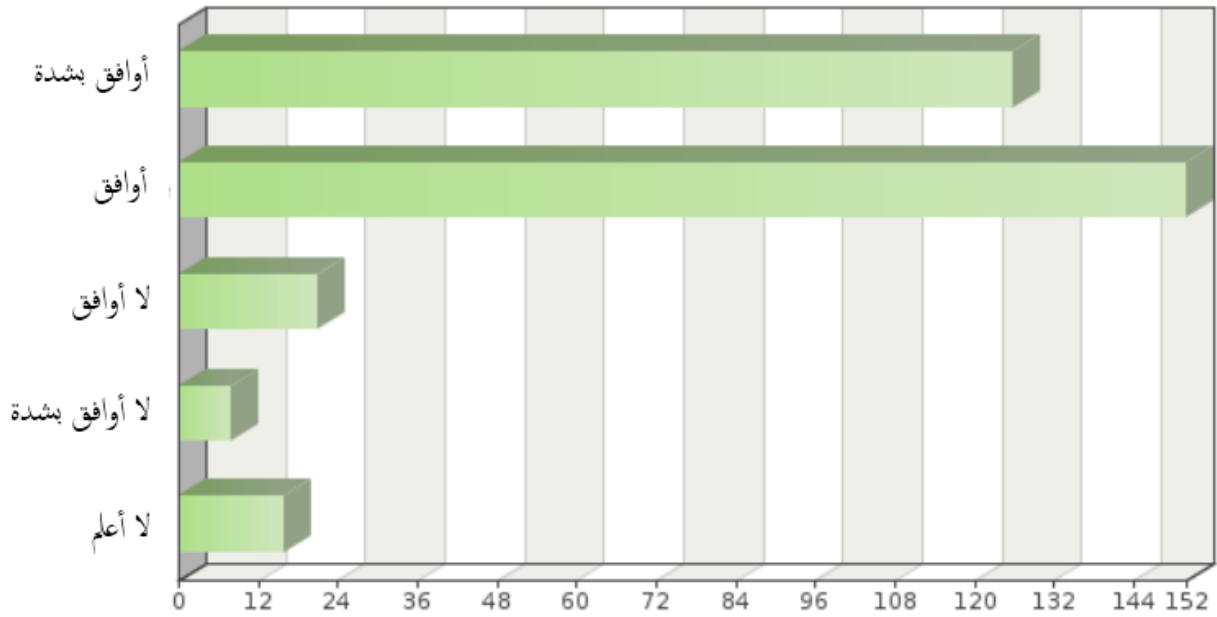
44. ورداً على السؤال الأول، أنا على وعي بمبادئ الويبو الأخلاقية، أجاب 51.08 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق بشدة"، وأجاب 44.62 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق".



45. ورداً على السؤال 2، أنا ملتزم بمبادئ أخلاقيات الويبو، أجاب 61.73 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق بشدة"، وأجاب 34.57 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق".



46. ورداً على السؤال 3، أنا على وعي بإجراءات الإبلاغ عن إساءة السلوك، أجاب 39.01 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق بشدة"، وأجاب 47.06 في المائة من المستجوبين بـ "أوافق".



47. وقد أخذت نتائج الدراسة الاستقصائية في الاعتبار لمواصلة تصميم برامج إذكاء الوعي بالأخلاقيات والتدريب عليها.

سادساً. الأنشطة الأخرى لمكتب الأخلاقيات

48. يقوم مكتب الأخلاقيات، شأنه في ذلك شأن جميع وحدات البرامج داخل المنظمة، بإعداد مساهمته في عمليات التخطيط الثنائية والسبوعية للويبو. وتنفذ إدارة المخاطر كجزء من إطار الإدارة المتكاملة القائمة على النتائج.

49. وطوال عام 2019، تعاون مكتب الأخلاقيات مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة.

50. وفي عام 2019 أيضاً، تعاون مكتب الأخلاقيات أيضاً مع مبادرات على نطاق المنظمة. وبوجه خاص، واصل مكتب الأخلاقيات باعتباره نقطة اتصال في الويبو بالنسبة لوحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة المسؤولة عن "استعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" في المشاركة في العملية على مستوى هذه المنظمة. كما تعاون مكتب الأخلاقيات مع وحدة التفتيش المشتركة بشأن "استعراض لجان المراجعة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة" و"استعراض حالة قسم التحقيقات". ويتوقع برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 استعراض "الحالة الراهنة لوظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة".

سابعاً. تعاون مكتب الأخلاقيات على نطاق المنظمة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل الأمم المتحدة

51. شارك مكتب الويبو للأخلاقيات بنشاط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تسعى إلى تعزيز التعاون الشامل بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. والشبكة عبارة عن منتدى واسع يتناول

وظائف الأخلاقيات في هيئات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية المنتسبة إليها، ويسمح بتبادل السياسات والممارسات الخاصة بالأخلاقيات.

[نهاية الوثيقة]