

A



WO/CC/83/2 PROV.

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 14 أغسطس 2024

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والثمانون (الدورة العادية الخامسة والخمسون)
جنيف، من 9 إلى 17 يوليو 2024

مشروع التقرير

من إعداد الأمانة

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة [A/65/1](#)): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و9 و18 و19 و20 و21 و22.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و19 و20، في مشروع التقرير العام (الوثيقة [A/65/11 Prov.](#)).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 7 و19 و20 في هذه الوثيقة.
4. وترأست الاجتماع السيدة فيفيان كاتجيونغوا (ناميبيا)، رئيسة لجنة الويبو للتنسيق. وانتُخب السيد كاران ثابار (الهند) نائبا لرئيسة لجنة الويبو للتنسيق.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

مشروعات جداول أعمال الدورات العادية لعام 2025

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة [A/65/4](#).

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

البند 19 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

7. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/83/INF/1 Rev.](#)

8. وقدم الرئيس البند 19 من جدول الأعمال وذكر أن هناك بندين فرعيين قيد النظر، سيتم تناولهما بشكل منفصل. ودعا الرئيس مدير إدارة الموارد البشرية إلى تقديم الوثيقة الأولى قيد النظر: التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/83/INF/1 Rev.

9. وأعربت الأمانة عن سرورها لتقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي يغطي الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2023. وتضمن التقرير مسائل الموارد البشرية التي يلزم تقديم تقارير بشأنها إلى لجنة الويبو للتنسيق، فضلا عن لمحة عامة عن السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية التي تهم الدول الأعضاء. وتشهد الويبو حاليا تحولا كبيرا للتكيف مع مشهد الملكية الفكرية المتغير باستمرار ولتلبية احتياجات الدول الأعضاء والمجتمع العالمي بشكل أفضل. وكانت استراتيجية الموارد البشرية للمنظمة للفترة 2022-2026 محورية في هذا الجهد، الذي سعت الأمانة من خلاله إلى ضمان تجهيز القوى العاملة لخدمة أصحاب المصلحة، ودفع الابتكار ودعم أهداف العمل. وأظهرت نقطة منتصف الطريق في تنفيذ الخطة الاستراتيجية متوسطة الأجل واستراتيجية الموارد البشرية تحولا في المنظور، مع الاعتراف بأن إدارة الأفراد مسؤولية مشتركة، تدعمها دائرة إدارة الموارد البشرية، وأن التغيير كان محوريا في تسهيل رحلة الويبو نحو أهدافها. مع تطور الموارد البشرية إلى وظيفة أكثر استراتيجية، أصبحت مفيدة في إشعال البرامج والعمليات للاحتفاظ المواهب ودعم أهداف العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز قدرات الإدارة في مجالات مثل تحليل البيانات، والتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وإدارة التغيير أمر حاسم لدفع الابتكار والتكيف مع التغيير التنظيمي. وأعربت الأمانة عن رغبتها في مشاركة النقاط الست الحاسمة التالية في رحلة التحول التي تقوم بها دائرة إدارة الموارد البشرية: (ط) الثقافة: لعبت الثقافة دورا محوريا في تحول الويبو، حيث كانت بمثابة الحمض النووي للمنظمة الذي شكلته القيادة والممارسات وتحولات العقلية. ويشكل النهج الشامل للتغيير الثقافي، بما في ذلك برامج التدريب على القيادة، والدراسات الاستقصائية لإشراك الموظفين، والنهج المعاد تعريفه لإدارة الأداء، التحول الثقافي المنشود تدريجيا؛ (ii) خفة الحركة التنظيمية / التغيير في بيئة ديناميكية: خفة الحركة، مدفوعة بالعمل الجماعي الأفقي والهياكل القابلة للتكيف، وتحسين الأداء وتعزيز مشاركة الموظفين. وقال إن تحول المنظمة نحو نموذج السوق الذي يمكن الأفرقة الأفقية التي تمكن من صنع القرار والاتصال ونقل المعرفة أمر حاسم للتحول الثقافي. وتضمن الويبو أن تظل المنظمة مناسبة للغرض، وهذا يعني تطوير عملياتها واستراتيجيتها وهياكلها. كما تطلب الأمر تحسين مهارات القوى العاملة الحالية وإعادة صقلها بالإضافة إلى اكتساب مواهب جديدة والاستفادة من التكنولوجيا. كانت الاستثمارات في الذكاء الاصطناعي (الذكاء الاصطناعي) ومشاريع التكنولوجيا تعمل على تحديث الخدمات والعمليات وتبسيط العمليات وزيادة الكفاءة. يتطلب التنقل في المشهد الديناميكي إعادة تعريف تخطيط القوى العاملة، وتعزيز التنوع، وتعزيز تكافؤ الفرص للنمو. كما أن ضمان توافر المهارات المناسبة في المكان المناسب والوقت المناسب أمر بالغ الأهمية. وأكد تركيز الويبو على التنقل والتنوع وتنشيط المهارات وتكوين الكفاءات التزامها بالقدرة على التكيف والابتكار. "3" إدارة الأداء: في الويبو، تتطور إدارة الأداء نحو نهج قائم على الحوار، مع إعطاء الأولوية للتعليقات والنمو. والسياسة الجديدة، التي يتوقع أن تتطور أكثر، لم تؤد إلى إعادة تركيز النهج الذي تتبعه المنظمة إزاء إدارة الأداء فحسب، بل خففت من حدته؛ ومن المتوقع أن تؤدي أيضا إلى زيادة النهج. "4" الارتقاء بالمهارات/إعادة صقل المهارات: الجهود الرامية إلى إعادة صقل مهارات القوى العاملة وصقل مهاراتها، إلى جانب مبادرات مثل سياسة المساواة بين الجنسين المنفحة والمعززة وتنفيذ أول استراتيجية للويبو بشأن الإعاقة والإدماج، عززت الشمولية والاحتفاظ المواهب. وقد عملت الويبو على بناء الأساس لاعتماد نهج تدريبي أكثر استراتيجية، بما في ذلك مصفوفات التعلم والتطوير، التي وضعتها أكاديمية الويبو وإدارة الموارد البشرية، بالتعاون الوثيق مع مجالات الأعمال. وقد مهد ذلك الطريق للتعلم المستمر وتنمية المهارات لدعم كل من النمو الفردي ومهمة الويبو الأوسع. (ت) التنوع: أظهرت الدراسات أن المنظمات المتنوعة والشاملة تؤدي بشكل أفضل، وأنها أكثر ابتكارا ودينامية، وأدت إلى الاحتفاظ المواهب بشكل أفضل. وأقرت الويبو بأهمية التنوع وظلت ملتزمة التزاما راسخا بتعزيز التنوع في قوتها العاملة. وسلط الكشف عن خطة عمل التنوع الجغرافي (GDAP) للجنة الويبو للتنسيق في يوليو 2023 الضوء على التزام الويبو بالعمل مع الدول الأعضاء لزيادة التمثيل الجغرافي في عدد

الموظفين. ومع ذلك، ينبغي ألا يغيب عن البال أن الويبو منظمة صغيرة نسبياً وبالتالي فإن معدل التغيير السنوي متواضع نسبياً. واعتباراً من عام 2026، يمكن أن تساعد الزيادة في حالات التقاعد في تسريع هذه العملية إذا عملت الدول الأعضاء مع الأمانة لبناء خطوط أنابيب للمواهب. وفي هذا الصدد، بدأت الأمانة مشروعاً رائداً بشأن الوظائف في مجال الملكية الفكرية مع ثلاث دول أعضاء. (سادساً) الصحة والرفاهية: كجزء من تعزيز تجربة الموظف الراقية، تعطي الويبو الأولوية لمواءمة إدارة المواهب ومبادرات المشاركة واحترام مكان العمل. وتأكيداً على الصحة العقلية والرفاه، تنفذ المنظمة بنشاط مبادرات لضمان بيئة داعمة وشاملة لجميع الموظفين. وتعكس مشاركة الويبو في وضع وتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه هذا الالتزام. وذكرت الأمانة العامة أن دائرة إدارة الموارد البشرية، في دفعها إلى الأمام، تمر برحلة تحولها، مع التركيز على البساطة والكفاءة والخدمات التي تركز على المستخدم. وبعتماد البيانات والخدمات القائمة على التكنولوجيا، تقوم دائرة إدارة الموارد البشرية بتبسيط السياسات والإجراءات وتحسينها إلى المستوى الأمثل لتلبية الاحتياجات المتطورة. وفي الختام، أشارت الأمانة إلى أن الويبو لا تزال ملتزمة بدفع النمو التنظيمي من خلال نهج يركز على الناس ويعزز التعاون والابتكار والتميز. وتشكل المنظمة معاً مستقبلاً يحتضن خفة الحركة والتنوع والشمول والتعلم المستمر.

10. وتحدث وفد جمهورية مولدوفا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وشكر الأمانة على إعداد وتقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية وكذلك الجهود المبذولة لتحقيق التنوع الجنساني والجغرافي، وتحسين أداء الويبو من خلال تطبيق نهج قائم على المهارات وثقافة عمل المنظمة. وترحب مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق أيضاً بممارسة عقد اجتماعات متعددة الأطراف للدول الأعضاء لفهم احتياجات وشواغل جميع الأطراف، وتأمل في أن تستمر هذه الممارسة في المستقبل. وفي حين أن أعضاء مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق لا يزالون يواجهون التحدي المتمثل في التمثيل الناقص في القوى العاملة في الويبو، فإنها ترى الحاجة إلى تكثيف الجهود لمعالجة مثل هذه القضايا الهامة التي يمكن أن تساعد في تحقيق تقدم ملموس وملموس فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل. ورأى أن التنوع الجغرافي في التوظيف، على الرغم من عدم إهمال النهج القائم على الجدارة في عملية التوظيف، شرط أساسي لأداء الويبو وقدرتها على وضع سياسات مصممة بشكل جيد وتقديم نتائج عالية الجودة لأصحاب المصلحة في الملكية الفكرية. وفي هذا الصدد، أعلنت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق التزامها بالدخول في حوار بناء مع الدول الأعضاء الأخرى والأمانة حول كيفية جعل GDAP أداة فعالة في ضمان التنوع الجغرافي في سياسات التوظيف في الويبو. كما أعربت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق عن قلقها إزاء انخفاض النسبة المئوية للمرشحين من أعضائها الذين تم اختيارهم في المرحلة النهائية من عملية التوظيف من بين مناطق جغرافية أخرى، ودعت الأمانة إلى مساعدة مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق في تحليل وتحديد الأسباب الرئيسية وراء هذا التحدي، ووضع أساليب للتصدي له بفعالية في المستقبل. وقد أعرب أعضاؤها عن اهتمامهم بالعمل مع دائرة إدارة الموارد البشرية لوضع استراتيجيات خاصة بكل منطقة وبلد تهدف إلى زيادة الاهتمام بالتوظيف في الويبو بين الخبراء والأخصائيين وكذلك تعزيز إمكانات مجموعات المواهب في منطقتها. وتتطلع مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق إلى مواصلة المناقشات بشأن هذه المسألة وتنتظر المزيد من الإجراءات التي من شأنها أن تضمن تغييراً إيجابياً بشأن هذا الموضوع الهام.

11. وتحدث وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء، وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وذكرت المجموعة باء بيانها بشأن التقرير الذي قدمته في الدورة 37 للجنة البرنامج والميزانية وشكرت الأمانة على الإجابات المقدمة. وذكرت المجموعة باء أنها ستصعد، على وجه الخصوص، مكانة الويبو كصاحب عمل خاضع للمساءلة. وأحاطت المجموعة باء علماً مع القلق باستمرار التمثيل الناقص للمرأة في المناصب المصنفة ف-5 وما فوقها على النحو المبين في كتيب القوى العاملة للويبو، وطلبت الاطلاع في المستقبل على الاتجاهات في تمثيل الجنسين حسب الرتبة المشار إليها في نص التقرير السنوي. وأعربت المجموعة باء أيضاً عن قلقها فيما يتعلق بالنسب العالية من التعيينات الخارجية والموظفين المؤقتين، سواء فيما يتعلق بنقص المعرفة المؤسسية أو الإلمام بولايات الويبو الأساسية عالية التخصص، وكذلك من حيث التحديات في تعزيز الشعور بالانتماء إلى المجتمع والأهداف المشتركة والشعور بالانتماء. وعلاوة على ذلك، ووفقاً للاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة بشأن استخدام الأفراد من غير الموظفين، فإن العقود القصيرة الأجل وانعدام الأمن الوظيفي قد يكون لهما أثر سلبي على أداء المنظمة. وعلى هذا النحو، ووفقاً للتوصية غير الرسمية الصادرة في الاستعراض، طلبت المجموعة باء إلى الأمانة أن تعتمد دليل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن استخدام الطرائق التعاقدية. وأخيراً، أكدت المجموعة باء أنه على الرغم من أهمية أن تضمن المنظمة توزيعاً أوسع بين الجنسين والتوزيع الجغرافي، فإنها ترى أن الجدارة تظل المعيار الأسمى في ممارسات التوظيف وعمليات التعيين الشفافة في الويبو.

12. وتحدث وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، وأعرب عن امتنانه للأمانة على إعداد وعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية، والذي تضمن معلومات والتقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التوظيف فضلاً عن لمحة عامة عن سياسات المنظمة ومبادراتها وأنشطتها المتعلقة بالموارد البشرية. وتعلق مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ أهمية كبيرة على التوزيع الجغرافي العادل وإدارة الموارد البشرية والقوى العاملة في الويبو، لأنها تشكل العمود الفقري للمنظمة وتتلق بالمرونة الإدارية لمواجهة التطورات الجديدة بسرعة وبشكل كاف. وأحاط علماً بالجهود الإيجابية التي بذلها المدير العام وإدارة الموارد البشرية لتحسين التمثيل الجغرافي. وبينما رحبت مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ بتلك الجهود الرامية إلى تضيق الفجوات القائمة واعترفت بها، ورأت أن هناك حاجة إلى مزيد من الإجراءات لضمان تمثيل جغرافي أكثر توازناً، واقترحت تعميم التمثيل الجغرافي في جميع أنشطة الويبو، ولا سيما هيئات صنع القرار في الويبو والقوى العاملة في الويبو. ورأت مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ أن أحد الشواغل الرئيسية المحيطة بهذه الجمعيات هو التمثيل الناقص لأعضائها في مختلف هيئات الويبو الرئاسية وهيئات صنع القرار، ولا سيما في لجنة الويبو للتنسيق. ولتضيق الفجوات القائمة، حثت مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ على اتخاذ إجراءات عاجلة

14. وشكر وفد الصين الأمانة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الذي فصل سياسات الموارد البشرية والأنشطة التي نفذتها الويبو. وأعرب عن تقديره للإنجازات التي تحققت في عام 2023، من حيث إدارة الموارد البشرية والجهود المبذولة لزيادة التمثيل الجغرافي، بما في ذلك المشاورات مع المجموعات الإقليمية. ودعت المجموعة الويبو إلى وضع أهداف ملموسة وقابلة للقياس، ومراعاة معايير الأمم المتحدة من حيث التمثيل الجغرافي واتخاذ تدابير فعالة لتحسين التمثيل الجغرافي. وأعرب الوفد عن أمله في أن يتسنى زيادة تحسين التمثيل الجغرافي بفضل الجهود التي تبذلها الأمانة.

15. وأعرب وفد كازاخستان عن امتنانه للتقرير السنوي والمعلومات الواردة فيه. وعلى وجه الخصوص، وفرت برامج الويبو للشباب، التي شملت مشاركين في برنامج الشباب وزملاء وموظفين فنيين مبتدئين ومتدربين، والتي استمرت في التوسع كل عام، مصدرا مهما لإعداد الموظفين المستقبليين للمنظمة وللعمل في مجال الملكية الفكرية في جميع أنحاء العالم. وقال الوفد إنه سيحتفظ بالحكم على المستقبل، بما في ذلك برنامج الشباب وخطة التنمية الشبابية، الذي يهدف إلى إعداد القادة في مجال الملكية الفكرية لتلبية الاحتياجات المستقبلية مع التركيز على تعزيز تكوين الكفاءات في بلده. وأعرب الوفد أيضا عن ثقته في قدرته على المساهمة في إنشاء مجموعة متنوعة من المواهب الماهرة القادرة على دعم عمل الملكية الفكرية في أي منطقة من العالم. وفي هذا الصدد، دعا الوفد الأمانة إلى توسيع نطاق الجهود لجذب المتخصصين الموهوبين من مختلف المناطق في المستقبل، مما سيساعد على تحقيق الأهداف المذكورة في التقرير.

16. وشكر وفد الاتحاد الروسي الأمانة على هذا التقرير عالي الجودة وذكر أن العامل المهيمن عند اختيار المرشحين ينبغي أن يكون كفاءتهم مع ضمان التمثيل الجغرافي العادل أيضا. وذكر الوفد أنه من المهم مراعاة أن الدول الأعضاء لديها أنظمة تعليمية مختلفة وأنه لا ينبغي اعتبار أي نظام تعليمي واحد هو المعيار الواجب تطبيقه في المنظمة. وفي هذا السياق، أعرب الوفد عن امتنانه ودعمه للموقف النشط للأمانة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل. ورأى الوفد أنه سيكون من المستحسن أن تقوم الويبو، بما في ذلك من خلال قطاعاتها المختلفة، بدراسة سوق العمل في المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا بغرض تحديد واستخدام القنوات الأكثر صلة لتعميم المعلومات حول فرص العمل. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب عن أمله في إجراء استعراض مفتوح لفعالية خطة العمل في المستقبل. وأعرب الوفد أيضا عن تقديره للإحاطات الإعلامية بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية التي تعقد بانتظام في الويبو وأعرب عن أمله في الحفاظ على هذه الممارسة في المستقبل. وأكد الوفد أنه سيكون من المستحسن تطوير بوابة إلكترونية مفتوحة للدول الأعضاء مع إحصاءات الموارد البشرية المحدثة بانتظام، والتي من شأنها أن تعزز بشكل كبير درجة الشفافية والمساءلة في الويبو. ودعا الوفد الأمانة إلى مواصلة عملها لتحسين نظام إدارة الأداء وذكر أنه بالإضافة إلى التدابير الحافزة الفعالة للموظفين، ينبغي أن تكون هناك أيضا تدابير تأديبية وليس فقط على الورق. وأخيرا، طلب الوفد من الأمانة الامتثال الصارم لقرارات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة.

17. وقال وفد إندونيسيا إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ وأعرب عن تقديره واعترافه بالخطوات التي اتخذت نحو تحسين التنوع داخل القوى العاملة في الويبو على النحو المبين في التقرير السنوي عن الموارد البشرية. ومع ذلك، رأى الوفد أنه لا يزال هناك مجال للتحسين من حيث التنوع. وعلى الرغم من التقدم المحرز، لا تزال هناك ثغرات تحتاج إلى معالجة لضمان وجود قوة عاملة تعكس حقا الطابع الشامل للمنظمة. وهو يؤيد بقوة زيادة تنوع الموظفين، مما يعكس تمثيلا عالميا حقيقيا يشمل المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا مثل آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا وأمريكا اللاتينية. وحث الوفد الأمانة على تنفيذ استراتيجيات أكثر قوة لجذب المواهب من خلفيات متنوعة والاحتفاظ بها، الأمر الذي من شأنه أن يثري منظور المنظمة ويعزز انتشارها العالمي. ومن خلال تبني قوة عاملة تعكس التنوع على أساس التمثيل الجغرافي المتوازن، رأى الوفد أن الويبو يمكن أن تستفيد من مجموعة أوسع من الخبرات والرؤى.

18. وأعرب وفد المملكة العربية السعودية عن تقديره للأمانة على الوثيقة التي أعدت في إطار هذا البند وشكر المنظمة على استلام الدفعة الأولى من أربعة موظفين فنيين مبتدئين من المملكة العربية السعودية. ورأى الوفد أنهم سيكتسبون خبرة ومهارات كبيرة وسيتمكنون من فهم المسؤوليات وتحملها والتصرف بفعالية. وأعرب الوفد عن تطلعه إلى استمرار التعاون مع المنظمة في هذا الصدد.

19. وأعرب وفد البرازيل عن تقديره للتقرير الذي أعدته الأمانة وذكر أن التوزيع الجغرافي للقوى العاملة في الويبو لم يكن أكثر وضوحا من أي وقت مضى، وأن الدول الأعضاء اجتمعت في وقت كان من الضروري فيه توزيع جغرافي أكثر شمولاً وتوازناً وإنصافاً. وفي حين أقر الوفد بالخطوات التي تحققت من خلال البرنامج العالمي للتنمية المستدامة، كان من الواضح أن هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات أكثر حسماً للتصدي للتحديات العميقة الجذور التي تواجهها الدول الأعضاء. وأعرب عن اعتقاده الراسخ بأن وجود قوة عاملة متنوعة وشاملة أمر أساسي لشريعة الويبو وفعاليتها، وأنه من الضروري أن تعكس المنظمة التنوع الغني للدول الأعضاء فيها، وضمان تمثيل جميع المجموعات الإقليمية تمثيلا عادلا على جميع المستويات. وعلاوة على ذلك، لم يكن الأمر يتعلق بالإنصاف فحسب، بل أيضا بتعزيز قدرة المنظمة على معالجة قضايا الملكية الفكرية العالمية مع الاستفادة من وجهات النظر المتنوعة. ومثلت خطة العمل العالمية جهدا في الاتجاه الصحيح ولكنها لم ترق إلى مستوى الإصلاح الشامل المطلوب. وأبرز الاعتماد على مراجع قديمة مثل وثيقة عام 1975 WO/CC/IX/2 بشأن التوزيع الجغرافي الحاجة الملحة إلى تحديث الأطر التي تحدد أهدافا واضحة ومباشرة للتوزيع الجغرافي، كما أن غياب هذه الأهداف يقوض الجهود الجماعية الرامية إلى تعزيز مؤسسة تمثيلية وشاملة حقا. وفي ضوء ذلك، حث الوفد على اتخاذ الإجراءات الرئيسية التالية: (ط) وضع أهداف واضحة: من الضروري أن تضع الويبو أهدافا واضحة وقابلة للقياس

للتوزيع الجغرافي على جميع المستويات. وينبغي أن تكون هذه الأهداف طموحة، ولكنها قابلة للتحقيق، وأن توفر خارطة طريق للتحسين المنهجي في تمثيل جميع المجموعات الإقليمية؛ (ii) تحديث الأطر: دعا الوفد إلى مراجعة الوثائق القديمة ووضع سياسات جديدة تعكس المشهد العالمي الحالي. وأضاف أن الأطر التي توجه جهود التنوع ينبغي أن تكون متجذرة في الواقع المعاصر وموجهة نحو تحقيق نتائج ملموسة؛ تعزيز المساواة: طلب الوفد تنفيذ آليات قوية للرصد وإعداد التقارير لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنوع الجغرافي، مع تحديثات منتظمة وتقارير شفافة من شأنها أن تضمن المساواة وتسمح بإجراء تعديلات في الوقت المناسب على الاستراتيجيات حسب الحاجة؛ "4" تعزيز تكوين الكفاءات: دعا الوفد إلى الاستثمار في مبادرات تكوين الكفاءات المصممة خصيصاً للمناطق الممتلئة تمثيلاً ناقصاً، كما يرى أنه من خلال تعزيز مهارات وكفاءات المرشحين من تلك المجالات، سيتم إنشاء مجال أكثر تكافؤاً يضمن حصول جميع المناطق على فرصة المساهمة بشكل هادف في مهمة الويبو؛ (ت) تعزيز ممارسات التوظيف الشاملة: اقترح الوفد مراجعة عمليات التوظيف وصقلها لإزالة التحيزات والحوجز التي تعوق التمثيل العادل، بما في ذلك من خلال الاستفادة من التكنولوجيا واستراتيجيات التوعية المبتكرة لجذب مجموعة متنوعة من المرشحين من جميع أنحاء العالم. وفي الختام، أكد الوفد من جديد التزامه بالنهوض بمبادئ التنوع والإنصاف والشمول داخل الويبو وأعرب عن استعداده للتعاون مع جميع الدول الأعضاء في هذا المسعى، معترفاً بأن النجاح الجماعي يعتمد على القدرة على تسخير مجموعة كاملة من المواهب العالمية. ولهذا السبب، ذكر الوفد أنه سيدعم مواصلة عملية مراجعة سياسة التوزيع الجغرافي في الويبو التي تم استعراضها آخر مرة في عام 2016، وفقاً لوثيقة لجنة الويبو للتنسيق WO/CC/73/5 ودعا إلى مواصلة التوصية المتفق عليها الصادرة في الفقرة 18 من الوثيقة المذكورة الاجتماعات التشاورية بشأن هذه المسألة. وفي هذا السياق، اقترح الوفد فقرة القرار التالية: "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى استئناف المشاورات بهدف صياغة سياسة جديدة أو إنشاء نظام جديد للتمثيل الجغرافي يعكس الحقائق المعاصرة ويضع أهدافاً واضحة وقابلة للقياس للتمثيل الجغرافي على جميع مستويات موظفي المنظمة، وأن يقدم تقرير هذه المشاورات بشأن التمثيل الجغرافي إلى اللجنة 84 الدورة العاشرة للجنة التنسيق".

20. وأعرب وفد جمهورية كوريا عن امتنانه للأمانة على إعداد التقرير السنوي المفصل عن الموارد البشرية وأشار باهتمام إلى التوازن بين التمثيل الجنساني والجغرافي داخل القوى العاملة في الويبو، ولا سيما في المستويات العليا. ومع ذلك، نظراً لأن إحدى وظائف الويبو الأساسية والمهمة هي تسهيل وصول المودعين إلى خدمات الملكية الفكرية العالمية مثل نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد، رأى الوفد أنه من الضروري تخصيص وتنظيم القوى العاملة بطريقة تعزز هذه الوظيفة وتدعمها بشكل فعال. ولذلك، أعرب الوفد عن أمله في أن تأخذ التقارير المستقبلية هذا المنظور في الاعتبار.

21. وشكر وفد ألمانيا الأمانة على إعداد وتقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية وذكر أنه يؤيد تماماً البيان الذي أدلى به وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء. وأضاف الوفد أنه يقدر هدف السعي نحو التنوع الجغرافي في جميع أنحاء الويبو، ولكن للحفاظ على أعلى مستوى ممكن من المواهب والخبرات داخل الويبو، من المهم أن يكون قرار التوظيف النهائي دائماً قائماً على الجدارة. وتحتاج الويبو إلى أن تظل جهة عمل جذابة، تحمي الخبرة التقنية، مع جذب المواهب المؤهلة. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن مشاطرته المخاوف التي أعربت عنها المجموعة باء فيما يتعلق بالعدد الكبير من التعيينات الخارجية والموظفين المؤقتين. وفي هذا السياق، ذكر الوفد أن الويبو ينبغي أن تهدف إلى إبرام عقود دائمة لتعزيز المعرفة المؤسسية والشعور القوي بالانتماء إلى الويبو.

22. ورحب وفد ناميبيا بالتقرير السنوي عن الموارد البشرية، وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة وأعرب عن سروره لترؤس الرئيس لتلك الدورة الهامة. ومع التقدير بأن الناس يظلون أكبر رصيد لأي منظمة، أعرب عن ثقته في حكمة الرئيس وقيادته لإدارة تلك الدورة، على الرغم من أن الرئيس قرر الدعوة إلى انتخاب خلف له. وهنأ الوفد الرئيس على الحفاظ على روح ناميبيا وقال إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد كينيا باسم المجموعة الأفريقية روحاً ونصاً. وقد تابعت التقرير السنوي عن الموارد البشرية على مر السنين وأحاطت علماً بأنه في حين أن الدعوات إلى التمثيل الجغرافي العادل والمنصف لا تزال قائمة، وعلى الرغم من التزام الأمانة العامة بوضع آليات لمعالجة هذه الندوات، فإن مسألة التمثيل أو عدمه لا تزال قائمة. ورأى أن الأمانة العامة قد أتت لها الوقت الكافي لتقييم فعالية تلك الآليات، ولذلك دعا إلى إعادة النظر فيها. والهدف ليس مجرد استخدام تلك الآليات، بل النظر في فعالية التدابير، التي لا يمكن تقييمها إلا بالنتيجة، أي التمثيل الجغرافي العادل والمنصف. وأشار الوفد إلى أنه في حين أن الويبو تضم أكثر من 190 دولة عضواً، فإن 122 دولة عضواً فقط ممثلة ضمن القوى العاملة، مشيراً إلى أنه يمكن تقسيم مسألة التمثيل إلى أربع فئات، وهي الممثلة تمثيلاً زائداً والممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة. وحتى 31 ديسمبر 2022، ظلت ناميبيا جزءاً من الفئة الرابعة من البلدان غير الممثلة، لتتضمن إلى 25 بلداً أفريقياً آخر أفيد بأنها غير ممثلة في الويبو. ولذلك، دعا الوفد الأمانة إلى استخدام آليات مستهدفة لكل فئة لضمان تمثيل جميع الدول الأعضاء. ورأى أن هذا أمر حتمي بالنسبة للويبو للتعبير عن مبادئ وقيم التنوع والشمولية والشفافية والتمثيل الجغرافي، وكان من مصلحة الويبو أن تتخذ شكلاً وشكل جميع الدول الأعضاء.

23. وقال وفد فرنسا إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء وشكر الأمانة على تقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وأثنى الوفد على الويبو للإنجازات التي تحققت في إطار البرنامج العالمي للتخطيط وأعرب عن تأييده لمواصلة سياسة الشراكة مع الدول الأعضاء لتدريب المواهب من مختلف المجالات وكذلك لنشر الأنشطة لتكوين الكفاءات المستهدفة، مما يمكن من تحقيق تمثيل جغرافي أفضل. وفي حين أعرب الوفد عن دعمه للجهود الرامية إلى تحقيق التوازن الجغرافي فيما يتعلق بالتنوع والشمول، رأى أنه لا ينبغي اتباع الهدف على حساب الكفاءات وجدارة المرشحين، والتي ينبغي أن تظل المعايير النهائية للتوظيف. وذكر

الوفد أنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن الويبو منظمة صغيرة. لذلك، لا ينبغي أن يتم ذلك للتحيز للأشخاص الذين كانوا بالفعل في مناصبهم الحالية.

24. وشكر وفد قبرغيزستان الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية وذكر أنه يؤيد التمثيل المتوازن للمجموعات الإقليمية في الأمانة، بما في ذلك ممثلي تلك المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً حالياً في الأمانة.

25. وتحدث وفد شيلي باسم مجموعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي، وشكر الأمانة على التقرير الممتاز والمفصل ورحب بتحريك المنظمة لتحسين التمثيل الجغرافي. وأقر بالتحسينات التي أدخلت والإنجازات التي تحققت. وفي حين أن المجموعة مطمئنة إلى استعداد المنظمة للتحرك في الاتجاه الصحيح، فإنها ترى أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله. ويلزم تحسين تمثيل المنطقة، لا من حيث عدد الموظفين فحسب، بل أيضاً من حيث أقدمية الموظفين. وأعربت مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي عن تأييدها للبيان والاقتراح اللذين تقدم بهما وفد البرازيل.

26. وشكر وفد الولايات المتحدة الأمريكية الأمانة على تقديم التقرير السنوي عن الموارد البشرية وقال إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء. وأعرب الوفد عن تقديره الكبير لوجهة نظر دائرة إدارة الموارد البشرية المتكاملة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك جدول البيانات العالمي للتنمية البشرية وكذلك الاجتماع الاستشاري الذي عقد في وقت سابق من ذلك الشهر والذي وضعت فيه دائرة إدارة الموارد البشرية التغييرات المطردة ولكن التدريجية في القوى العاملة في الويبو في سياقها. وهي تود أن تؤكد من جديد التأكيد على عمليات التوظيف والاختيار الشفافة القائمة على الجدارة، وأهمية ذلك، والتي تقترب من ممارسات منظومة الأمم المتحدة. وحذر الوفد من أي قرارات من شأنها أن تقوض اختيار المرشحين الأكثر تنافسية لتنفيذ ولاية الويبو الهامة. وبالمثل، شجعت الأمانة العامة على أن تدرج صراحة الأنشطة الرامية إلى اجتذاب النساء، ولا سيما النساء الأعلى رتبة في حياتهن الوظيفية، وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، خلال مشاورات المكاتب الإقليمية أو القطرية.

27. وأعرب وفد بيرو عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد شيلي باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي وشدد على طلب إجراء مناقشات بهدف تحديث مبادئ التوزيع الجغرافي التي يعود تاريخها إلى 50 عاماً. ويلزم مضاعفة الجهود واستئناف المناقشات التي علقت في عام 2016، لضمان أن تمثل هذه المبادئ الحقائق الحالية. وأعرب الوفد أيضاً عن تأييده لمختلف الوفود التي شددت على الحاجة إلى مواصلة الجهود لضمان وجود المزيد من النساء في المناصب العليا في المنظمة حيث لا تزال هناك فجوة واضحة.

28. وقال وفد بوتسوانا إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد كينيا باسم المجموعة الأفريقية وشكر الأمانة على التقرير السنوي المفصل عن الموارد البشرية، على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/83/INF/1 Rev. الوفد أهمية كبيرة على وجود تمثيل جغرافي متوازن داخل القوى العاملة في منظمة مثل الويبو لضمان إدراج وجهات نظر متنوعة وتجارب فريدة من مناطق مختلفة لإثراء الحوار وعملية صنع القرار. ومن شأن ذلك أيضاً أن يعزز الشعور بالملكية والالتزام بالأهداف المشتركة المتمثلة في تعزيز وحماية حقوق الملكية الفكرية على الصعيد العالمي. وبوتسوانا غير ممثلة حالياً في الهيكل التنظيمي للويبو، وفي حين أن ذلك أمر مثير للقلق، فمن المهم تسليط الضوء على الويبو والثناء عليها لمبادراتها الأخيرة في توظيف أحد مواطنيها في برنامج المهنيين الشبابيين. ورأى أن هذه الخطوة تمثل معلماً هاماً في سد الفجوة وتعزيز مشاركة البلد مع الويبو. وأعرب الوفد عن تفاؤله بأن الويبو ستواصل السير على الطريق لضمان التوازن الجغرافي وستوظف قريباً مواطناً بوتسواناً مؤهلاً، مما يسهم بشكل أكبر في مهمة المنظمة وتمثيلها المتساوي.

29. ونظراً لعدم وجود طلبات أخرى لأخذ الكلمة، أعطى الرئيس الكلمة للأمانة للرد على البيانات التي أدلت بها الوفود.

30. وبدأت الأمانة بشكر الوفود على تعليقاتها الإيجابية بشأن الجهود المبذولة لتحويل الموارد البشرية في المنظمة وجهودها الرامية إلى توسيع نطاق التنوع في التمثيل. وتسلم الأمانة العامة بأن نتائج تلك الجهود لن تكون مرئية على الفور، بسبب حجم المنظمة. وأضاف أنه بحلول عام 2038، سيكون لدى المنظمة 285 وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي ستكون مفتوحة للتوظيف، أي ما يقرب من 40 في المائة من الوظائف الحالية في الفئة الفنية والفئات العليا الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وينبغي للدول الأعضاء أن تضع ذلك في الاعتبار لأن ذلك يشكل فرصة سانحة وأحد الأسباب الرئيسية لإدخال جدول البيانات العالمي. وفيما يتعلق بالتعليقات المتعلقة بجدول البيانات العالمي، ذكرت الأمانة أن هناك خطر الإفراط في الحديث عن الأرقام وعدم الانتقال إلى إجراءات أكثر تحديداً. ورأى أنه ينبغي قضاء الوقت في تصميم إجراءات جديدة ثم قياس نتائج تلك الإجراءات، بدلا من القياس الشامل، لأن اللعبة النهائية أكثر أهمية بكثير من مجرد الصيغة. وأبلغت الأمانة أيضاً لجنة الويبو للتنسيق بأن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستناقش تقريرها الأخير المعنون "التنوع: رصد التنوع الجغرافي في النظام الموحد للأمم المتحدة" في دورتها الصيفية الجارية، التي تبلي فيها الويبو بلاء حسناً نسبياً مقارنة بوكالات الأمم المتحدة الأخرى. وفي حين أن هذا لا يعني أنه لا توجد حاجة إلى بذل جهد، إلا أنه من المهم في هذا السياق الاعتراف بأن القضية ليست خاصة بالويبو فحسب بل هي قضية أوسع في منظومة الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالتعليقات الواردة من مختلف الوفود حول استخدام النهج المصممة خصيصاً وأسواق العمل الخاصة بكل بلد، سلطت الأمانة الضوء على أن هذا هو إلى حد كبير نهج النهج العالمي للتنمية المستدامة، الذي يتطلب شراكة ملتزمة مع الدول الأعضاء، والذي يشكل عنصراً آخر يحتاج إلى النظر فيه وقياسه. واستناداً إلى البيانات التي أدلت بها الوفود في تلك الدورة وكذلك في دورة لجنة البرنامج والميزانية في يونيو، التزمت الأمانة بالتركيز على الإجراءات التي تستهدف الدول الأعضاء غير الممثلة. وفيما يتعلق باستخدام تدابير محددة مثل شركات البحث التنفيذية،

ذكرت الأمانة أن هذا الخيار قد استخدم، ولكن فقط في عدد محدود من الحالات، بسبب التكلفة. وذكر بأن الركن الثالث من جدول البيانات العالمي يدور حول عنصر تكوين الكفاءات وأنه جزء مهم جدا من جهود الأمانة وما يترتب على ذلك من تعاون وثيق مع أكاديمية الويبو. وفيما يتعلق بالتعليقات على مبادرات الشباب، شكرت الأمانة الوفود على أحاطها علما بالجهود المتزايدة في هذا الصدد وذكرت أن هناك أكثر من 100 زميل بالإضافة إلى YEPS والمتدربين والموظفين الفنيين المبتدئين. وقد ركزت هذه البرامج بالفعل على جذب وتطوير المواهب الشابة والتوظيف من البلدان غير الممثلة أو المناطق الممثلة تمثيلا ناقصا. وشكرت الأمانة الوفود على تعليقاتها بشأن التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين وذكرت أن بعض النجاح يتعلق بنمو المرشحات الداخليات وكيفية إعدادهن لأدوار أعلى داخل المنظمة. وستواصل زيادة جهودها في هذا الصدد ولكنها ستركز أيضا على المجموعة الخارجية من المرشحات لشغل مناصب أعلى مستوى. واعترفت الأمانة العامة باختلال توازن الرجال في وظائف المبتدئين واغتنتم الفرصة لتسليط الضوء على أن برنامج الشباب والمساواة بين الجنسين متوازن بين الجنسين بسبب التوظيف حسب الفوج. وأعربت الأمانة عن تقديرها لوفد الولايات المتحدة الأمريكية فيما يتعلق بجهوده المتواصلة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة وذكرت أنها مسألة تتم متابعتها عن كثب في سياق استراتيجية إدماج الإعاقة. وأضاف أن الأمانة العامة تتحرك الآن نحو تنفيذ تدابير ملموسة أكثر وأنها تأمل في تقديم معلومات مستكملة عن بعض التطورات الجديدة في العام المقبل. وفيما يتعلق بالتوظيف، أكدت الأمانة من جديد أنها تتألف من عملية قائمة على الجدارة وأنه لا يبدو أن هناك أي خلاف من الوفود على أن هذه العملية حاسمة للغاية بالنسبة للويبو. وهذا سبب إضافي لتركيز الأمانة العامة على بناء مسارات قوية من المرشحين الموهوبين الذين يمكنهم ملء الأدوار في المنظمة. وأحاطت علما بالحاجة إلى الحفاظ على المعرفة المؤسسية في سياق عدد حالات التقاعد في المستقبل، وذكرت أن ذلك سيرصد من خلال عمليات أكثر نشاطا للقوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين. وأخيرا، فيما يتعلق بمشاركة الويبو مع مجتمع الأمم المتحدة والامتنال لقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة، ذكرت الأمانة بتنفيذ المنظمة للتغييرات الأخيرة بشأن تسوية مقر العمل وإجازة الأبوة. وأضافت أنه إلى جانب تنفيذ قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة، فإن الأمانة جزء لا يتجزأ من الهيئات التي تقود مواضيع ومقترحات مشتركة في منظومة الأمم المتحدة، مثل فريق التنفيذ المعني باستراتيجية الصحة العقلية والرفاه، والفريق العامل المعني باستعراض التعويضات، وفرقة العمل المعنية بإدماج منظور الإعاقة، فضلا عن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وشبكة الموارد البشرية. وفيما يتعلق بفرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، أشارت الأمانة إلى أن السيد ستينز، المدير العام المساعد، قطاع الإدارة والمالية والتنظيم، كان جزءا من الفريق التنفيذي بصفته نائبا للرئيس.

31. وشكر الرئيس الأمانة على ردودها المشار إليها في الاقتراح الذي تقدم به وفد البرازيل بشأن اعتماد لغة محددة بقدر ما تتعلق بمبادئ عام 1975 بشأن التوزيع الجغرافي. وبما أن الاقتراح قد تم تعميمه على الوفود للنظر فيه، اقترح الرئيس منحهم فرصة لمراجعة الاقتراح والعودة في نهاية مناقشة هذا البند من جدول الأعمال.

32. وتحدث وفد مملكة هولندا باسم المجموعة بء، وشكر وفد البرازيل على الاقتراح وطلب نسخة مكتوبة. كما ذكرت المجموعة بء للرئيس أنها ستحتاج إلى بعض الوقت للتنسيق مع أعضائها بشأن الاقتراح.

33. وشكر الرئيس المجموعة بء وذكر أن البند الفرعي سيبقى مفتوحا وسيتم تناوله في نهاية الدورة. ونظرا لعدم وجود طلبات أخرى لأخذ الكلمة، اقترح الرئيس على الأمانة الانتقال إلى البند الفرعي التالي.

34. وعند إعادة فتح البند 19(ط) من جدول الأعمال، أشار الرئيس إلى أن المناقشات حول هذا البند قد علقت لإجراء مشاورات مع مختلف المجموعات والوفود. وأعرب الرئيس عن سروره للإعلان عن أنه بعد تلك المشاورات فيما يتعلق بالاقتراح الذي تقدم به وفد البرازيل بشأن لغة القرار بشأن البند 19"1" من جدول الأعمال، تم التوصل إلى اتفاق بشأن فقرة قرار بتوافق الآراء. وقرأ الرئيس فقرة القرار المقترحة وأعطى الوفود بضع لحظات لمراجعة الفقرة. وأشار الرئيس إلى أنه لم تكن هناك وفود تطلب الكلمة فيما يتعلق بفقرة القرار المقترحة المنقحة المعروضة على الشاشة وخلص إلى عدم وجود اعتراض على فقرة القرار المقترحة. ثم شكرت الوفود على بياناتها وذكرت أن جميع البيانات ستعكس على النحو الواجب في التقرير. واقترح الرئيس المضي قدما في اعتماد المقرر.

35. تدعو لجنة التنسيق الأمانة إلى ما يلي:

- إجراء مشاورات مع المجموعات الإقليمية بهدف تعزيز التنوع الجغرافي، مع مراعاة الحاجة إلى تجسيد الواقع المعاصر وضمان اتباع نهج قائم على الجدارة؛

- وتقديم تقرير عن تلك المشاورات إلى الدورة الرابعة والثمانين للجنة.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

36. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/83/INF/2 Rev.](#)

37. وعرض رئيس مكتب الأخلاقيات بالنيابة الوثيقة WO/CC/83/INF/2 Rev. المعنونة "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" عن الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2023. وأشار رئيس مكتب الأخلاقيات بالنيابة مؤقتا إلى أن كبير موظفي الأخلاقيات السابق قد

ترك الويبو لشغل منصب في منظمة أخرى تابعة للأمم المتحدة في أكتوبر 2023، وأنه كلف بأداء هذا الدور في انتظار تعيين كبير موظفي الأخلاقيات الجديد. وأوضح كبير موظفي الأخلاقيات بالنيابة كذلك أنه، نظرا للطابع المؤقت لمهمته، امتنع عن إجراء تغييرات في السياسة العامة ما لم تكن هذه التغييرات ضرورية على وجه الاستعجال، ومن ثم لم يتخذ سوى عدد قليل من القرارات المتعلقة بالسياسات. وأبرز كبير موظفي الأخلاقيات بالنيابة أيضا أن عدد الحالات التي عالجها مكتب الأخلاقيات استمر في الارتفاع خلال فترة ولايته ولكن ليس بشكل كبير كما كان في العام السابق (168 في عام 2023، مقارنة بـ 155 في عام 2022، وهو ما يمثل ارتفاعا بنحو 9 في المائة). وانطوت معظم الحالات على قضايا تتعلق بتضارب المصالح، ومثلت طلبات الترخيص بأنشطة خارجية أكبر نوع من الحالات (في عام 2023، بلغت هذه النسبة 40 في المائة). وجاء بعض هذه الحالات من أفراد من الموظفين وأحالت دائرة إدارة الموارد البشرية بعضها إلى مكتب الأخلاقيات. وكان مكتب الأخلاقيات قد أطلق في العام الماضي برنامجا جديدا للإقرار المالي وإعلانات المصالح، امتثالا لسياسة الإفصاح المالي وإعلان المصالح، باستخدام برمجيات مطورة داخليا. وفي عام 2023، استخدم هذا البرنامج الجديد مع نتائج ممتازة ووفورات كبيرة في التكاليف بالنسبة للويبو. تم الانتهاء من FDDI والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) في عام 2023 مع الامتثال بنسبة 100 في المائة. من حيث الأرقام، تم إدراج 111 موظفا في FDDI في عام 2023 وطلب من 10 في المائة عشوائيا من هؤلاء المودعين تقديم وثائق للتحقق من كشفهم. تلقى مكتب الأخلاقيات في عام 2023 أربعة طلبات للحماية من الانتقام، وفي إحدى تلك الحالات، وجد حالة انتقام جزئية ظاهرة للوجهة وأحال القضية إلى شعبة الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. وفيما يتعلق بسياسة مكافحة الانتقام، استفاد مكتب الأخلاقيات من اقتراحات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وأوصت اللجنة ببعض التعديلات ذات الطبيعة الإجرائية، لا سيما فيما يتعلق بالتوقيات، وتم دمج هذه التعديلات على النحو الواجب في مراجعة في نهاية عام 2023. وواصلت أكاديمية الويبو إدارة التدريب على الأخلاقيات عبر الإنترنت في عام 2023، مع امتثال بنسبة 95 في المائة. وذكر كبير موظفي الأخلاقيات بالنيابة أن مكتب الأخلاقيات، على غرار العام السابق، سيزود المندوبين والموظفين بملخص مصور لعمله في عام 2023. وأشار رئيس مكتب الأخلاقيات بالنيابة إلى أن فترة ولايته ستنتهي قريبا ودعا المدير العام إلى تقديم كبير موظفي الأخلاقيات الجديد.

38. وشكر المدير العام السيد ديفيد ميتشلز، كبير موظفي الأخلاقيات بالنيابة وأعرب عن تقديره لعمله في مكتب الويبو للأخلاقيات، بينما كانت عملية تعيين كبير موظفي الأخلاقيات الجديد جارية. وقدم المدير العام رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة، السيدة فاني مارتين، إلى لجنة الويبو للتنسيق، مشيرا إلى أنها عملت في الويبو لأكثر من 12 عاما في مناصب مختلفة في مكتب المستشار القانوني وإدارة الموارد البشرية. وأبرز كذلك أن رئيسة شؤون الأخلاقيات الجديدة ستجلب معها إلماما بالقانون الإداري والوساطة، فضلا عن مجموعة مهارات قوية من حيث المعرفة المطلوبة بالقواعد واللوائح ذات الصلة. ثم أعطى المدير العام، بإذن من الرئيس، الكلمة إلى كبير موظفي الأخلاقيات الجديد.

39. وصرحت رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة بأنها تشرف وتشعر بالتواضع لمخاطبة لجنة الويبو للتنسيق. وأشارت إلى أن فترة ولاية كبير موظفي الأخلاقيات بالنيابة خلال الفترة الانتقالية كانت مفيدة في الحفاظ على المعايير الأخلاقية للمنظمة، وشكرته على استعداداته لتبادل الأفكار وكفالة الانتقال السلس. وعلى سبيل التقديم، ذكرت كبيرة موظفي الأخلاقيات الجديدة أنها أمضت جزءا كبيرا من حياتها المهنية في التنقل في مجالات التقاضي، بما في ذلك دوران في المحاكم الإدارية الدولية، وبعد ذلك، في وظائف استشارية وسياسية داخل الأمانة العامة. شكلت هذه التجربة المهنية فهمها للأخلاق. وذكرت كبيرة موظفي الأخلاقيات الجديدة كذلك أنه في حين أن الأخلاقيات المهنية قد ينظر إليها في كثير من الأحيان على أنها تضع حدودا وتفرض قيودا، فإنها ترى أنها تشكل الأساس الوطيد للحماية والتنمية، مشيرة إلى أنه عندما يتمكن الأفراد من الارتباط الوثيق بالقيم التنظيمية والتواصل معها، يكون هناك انسجام وسلامة وشعور بالهدف المشترك. وذكرت كبيرة موظفي الأخلاقيات الجديدة كذلك أن هذا الفهم للأخلاقيات - الذي يركز على القيم بدلا من مجرد القواعد - هو الذي ستجلبه إلى هذا المكتب. ومضت رئيسة شؤون الأخلاقيات الجديدة لتعلن عن رؤيتها لمكتب الأخلاقيات، التي تتمحور حول ثلاث أولويات رئيسية. أولا، تحسين القانون غير الملزم والتوجيه، لا سيما فيما يتعلق بحالات تضارب المصالح. وفي حين استفادت الويبو من إطار قانوني وأخلاقي قوي، كانت هناك حاجة إلى إرشادات عملية ويمكن الوصول إليها لمساعدة الموظفين على التعامل مع تلك المواقف المعقدة بمزيد من الثقة والوضوح، ولضمان تحديد النزاعات المحتملة وإدارتها بشكل استباقي، وحماية نزاهة الويبو. ثانيا، تبسيط العمليات، ولا سيما تلك المتعلقة بالأنشطة الخارجية. وأعرب كبير موظفي الأخلاقيات الجديد عن رأي مفاده أن مشاركة موظفي الويبو مع الكيانات الخارجية يمكن أن تكون رصيذا هائلا يعزز التعاون والابتكار. ومع ذلك، كان من الأهمية بمكان أن تكون هناك عملية فعالة لمراجعة تلك الأنشطة والتصريح بها، وضمان توافيقها أيضا مع المعايير الأخلاقية للويبو. ثالثا، زيادة تحسين إمكانية الوصول إلى مكتب الأخلاقيات. وأصر كبير موظفي الأخلاقيات الجديد على أنه من الضروري أن يشعر جميع الأعضاء بالثقة والراحة التامة للجوء إلى مكتب الأخلاقيات كلما راودتهم شكوك أو شواغل. ومن خلال تعزيز بيئة منفتحة وداعمة، لن ينظر إلى الأخلاقيات على أنها شرط امتثال فحسب، بل على أنها جانب أساسي من جوانب الثقافة التنظيمية التي تترد الأمانة العامة بناءها. ومن شأن التدريب المنتظم أن يزيد من تهيئة جو تظل فيه الاعتبارات الأخلاقية في طليعة العقول، وتوجه نحو التميز. وأوضحت رئيسة شؤون الأخلاقيات الجديدة أنه نظرا لأن ولاية مكتب الأخلاقيات تقع على مفترق طرق القيم والقواعد والامتثال وأصول التدريس، فإنها تعترم الحفاظ على التبادلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين وتعزيزها، بما في ذلك اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، وشعبة الرقابة الداخلية، ومراجع الحسابات الخارجي، ومكتب المراقب المالي، ومكتب المستشار القانوني، وإدارة الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم، أكاديمية الويبو ومجلس الموظفين. والتعاون مع هذه الكيانات أمر حاسم لتعزيز نهج شامل للأخلاقيات على نطاق المنظمة. وفي الختام، أعربت كبيرة موظفي الأخلاقيات الجديدة عن ثققتها في إمكانية تهيئة الظروف حتى لا ينظر إلى الأخلاقيات على أنها عبء،

بل منارة تنير الطرق المؤدية إلى منظمة أكثر عدلا وخضوعا للمساءلة وتأثيرا. وأعربت عن ثقتها في أن هذه المهمة النبيلة ستتحقق بالتعاون مع الدول الأعضاء وهيئات الرقابة وموظفي الويبو المتفانين.

40. وشكر الرئيس كلا من المدير العام وكبير موظفي الأخلاقيات الجديد.

41. وتحدث وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/83/INF/2 Rev، وشكر رئيس مكتب الأخلاقيات بالنيابة على عرضه. وذكرت المجموعة باء أن مكتب الأخلاقيات جزء لا غنى عنه من هيكل الحوكمة في الويبو، مما يساعد على ضمان بيئة عمل تتسم بأخلاقيات المهنة. وأشار إلى أن تقديم المشورة والتوجيه السريين لجميع موظفي الويبو عنصر حاسم في ولاية مكتب الأخلاقيات. وأحاطت المجموعة باء علما أيضا بالزيادة الملحوظة في طلبات المشورة والتوجيه السريين منذ عام 2021 وشجعت مكتب الأخلاقيات على مواصلة رصد هذا الاتجاه بعناية. وفي هذا الصدد، أعربت المجموعة باء عن دعمها للجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات لإبقاء جميع أصحاب المصلحة على اطلاع أفضل باستراتيجيته وتقديم تقارير أكثر كفاءة واتساقا عن النضج الأخلاقي داخل الويبو. وشكرت المجموعة باء مكتب الأخلاقيات على عمله القيم وذكرت أنها تتطلع إلى استمرار الدور الرئيسي والنشط الذي يؤديه داخل الويبو وتمنى لرئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة كل النجاح في دورها الجديد.

42.

البند 20 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

43. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/83/1](#).

44. وقدمت الأمانة الوثيقة WO/CC/83/1 المعنونة "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته" وذكرت أنه في حين أن التعديلات على نظام الموظفين تعرض على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها مسبقا، فإن المدير العام وافق على التعديلات على لائحة الموظفين وتعرض على لجنة الويبو للتنسيق للعلم فقط. وذكرت الأمانة أنه يجري تقديم تعديلات على خمسة أنظمة للموظفين إلى لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها. ويتعلق أحد أهم التعديلات المقترحة بالتعيينات المحددة المدة المحدودة المدة (البند 4-17 د) من النظام الأساسي للموظفين). وأشارت الأمانة إلى أن الحكم المتعلق بالتعيينات المحددة المدة بمدة إجمالية محدودة المدة قد تم تقديمه في أكتوبر 2021. وينص على أنه لا يمكن تجديد هذه التعيينات المحدودة المدة بعد انتهاء مدتها الإجمالية ولا يمكن تحويلها إلى تعيين مستمر. واستنادا إلى الاستعراض والخبرة المكتسبة من التنفيذ، لوحظ أنه بالنسبة لأدوار محددة، قد تكون هناك حاجة إلى تمديد تعيين محدد المدة محدد المدة إلى ما بعد مدته الإجمالية لدعم تحقيق النتائج وإنجازها. وأضافت الأمانة أن هذا التمديد لن يكون ممكنا إلا مرة واحدة، لتجنب حدوث اضطراب كبير في الأعمال وسيخضع لموافقة المدير العام. وفيما يتعلق بالنظام الإداري للموظفين، ذكرت الأمانة أنه يجري إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق للعلم بالتعديلات التي أدخلت على أربعة قواعد إدارية، وكلها تتعلق بإجازة الأبوة. وبالإضافة إلى ذلك، استعيض عن ثلاث من القواعد الأربع بقاعدة واحدة بشأن "الإجازة الوالدية" لتنفيذ قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية: "الاستعاضة عن الأحكام الحالية المتعلقة بإجازة الأمومة والأبوة والتبني بحكم إجازة والدية مدتها 16 أسبوعا لجميع الآباء" و "توفير فترة إضافية مدتها 10 أسابيع للأمهات المولودات لتلبية احتياجاتهن المحددة قبل الولادة وبعدها". لم يكن هذا تغييرا بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ومستمرة والذين أصبحوا آباء دون أن يلدوا، حيث استفادوا بالفعل من 16 أسبوعا من الإجازة الوالدية منذ يونيو 2021. وبالنسبة للولاد، أدى هذا التعديل إلى زيادة استحقاق الإجازة الوالدية لمدة أسبوعين (من 24 إلى 26 أسبوعا). وذكرت الأمانة أن هذين الأسبوعين الإضافيين قد منحا بأثر رجعي للموظفات اللاتي ولدن في 1 أغسطس 2023 أو بعده.

45. وتحدث وفد جمهورية مولدوفا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وشكر الأمانة على تقديم الاقتراحات المتعلقة بتعديل نظام الموظفين ولائحته على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/83/1. وأعربت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق عن موافقتها على الغرض من الاستعراض المنتظم لنظام الموظفين ولائحته الذي من شأنه أن يسمح للويبو بالحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف بسرعة مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة ويدعمها، مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وذكر الوفد أنه في حين أن مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق مستعدة لدعم التغييرات المقترحة، فقد أعربت عن رأيها فيما يتعلق بالتعديل الوارد في المادة 4.17 (د)، والذي يسعى إلى مزيد من المرونة من خلال السماح للمدير العام باتخاذ قرار بشأن تمديد تعيين محدد المدة لمرة واحدة بعد مدته الإجمالية. وشدد على ضرورة تطبيق هذه المرونة في حالات استثنائية منفردة فقط، تبررها الأسباب، لضمان فعالية عمليات المنظمة. وفي هذا السياق، طلبت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق إلى الأمانة العامة أن ترصد تطبيق هذا التعديل وأن تعكس هذه التمديدات في التقارير المقبلة عن الموارد البشرية.

46. وتحدث وفد مملكة هولندا باسم المجموعة باء وشكر المدير العام على إعداد الوثيقة WO/CC/83/1 وأحاط علما بالتعديلات المقترحة. وتعتقد المجموعة باء أن هذه التعديلات تتماشى عموما مع ممارسات العمالة السليمة والحديثة، وأعربت عن

تقديرها بوجه خاص لتحديث المادة 9-7 التي يجري قياسها مع ممارسات منظومة الأمم المتحدة في منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية. وعلاوة على ذلك، أحاطت المجموعة بآء علما بأن الفصل في الوقت المناسب بسبب سوء السلوك أمر أساسي لإظهار القيمة التي توليها الويبو لنزاهة موظفيها. وفيما يتعلق بالتعديلات المقترحة إدخالها على البند 4-17، قال إن وفده يفهم أن بعض المهام المحددة قد لا تبرر سوى الانتداب المؤقت، مما يمكن الأمانة العامة من تطبيق تخطيط مرن للقوة العاملة لمراعاة الاحتياجات المتغيرة. ومن هذا المنظور، يرحب وفده بالتمديد المقترح للتعيينات المحددة المدة لمرة واحدة لفترة إجمالية محدودة المدة. وفي الوقت نفسه، تعتقد المجموعة بآء أن الويبو بحاجة إلى أن تظل جهة عمل جذابة، وتحافظ بالخبرة التقنية، وتجذب المواهب المؤهلة، وبالتالي، من حيث المبدأ، ينبغي إبرام عقود دائمة. وأضافت أن هذا الهدف لا ينبغي أن تقوضه التعيينات القصيرة الأجل التي تطول لتصبح تعيينات طويلة الأجل، ومن ثم ينبغي تنظيم فترة التمديد القصوى، على سبيل المثال، من خلال التمديد بأقصى فترة صمم فيها العقد الأصلي. واقترحت المجموعة بآء أيضا إجراء تقييم لعدد المرات والأسباب التي منح فيها المدير العام هذا التمديد كاستثناء. وستواصل باهتمام كبير متابعة الكيفية التي تنفذ بها دائرة إدارة الموارد البشرية توازنا مناسباً بين التخطيط المرن للقوة العاملة والاحتفاظ بالخبرات واجتذابها. وكررت المجموعة بآء شكرها للمدير العام على إتاحة الفرصة لاستعراض الوثيقة والموافقة على التعديلات على نظام الموظفين الواردة فيها.

47. وشكر وفد الصين المدير العام على التعديلات المقترحة وأحاط علما بالتعديل المقترح بشأن التعيينات المحددة المدة المحدودة المدة في نظام الموظفين، من أجل تجنب تعطل كبير في الأعمال، من أجل التمديد لمرة واحدة رهنا بموافقة المدير العام. وطلب الوفد من الأمانة تقديم لمحة عامة عن الوظائف المحددة المدة المحدودة المدة، بما في ذلك أعداد تلك المناصب وقطاعها ورتبتها. وعلاوة على ذلك، أعرب عن رغبته في الحصول على معلومات عما إذا كانت الأمانة قد قيمت الوضع العام لهذا الحكم منذ دخوله حيز التنفيذ في عام 2021، لا سيما فيما يتعلق بالاضطراب الكبير المحتمل في الأعمال المشار إليه في التعديل المقترح. وطلب الوفد من الأمانة مشاركة المزيد من التفاصيل حول الاعتبارات الكامنة وراء هذا التعديل المقترح.

48. وشكر وفد الاتحاد الروسي الأمانة على تقديم التعديلات على نظام الموظفين ولائحته وذكر أنه يشاطر الأمانة رغبته في تنفيذ توصيات وقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة. ومع ذلك، وفيما يتعلق بالتعديلات التي أدخلت على لائحة الموظفين بشأن إجازة الأبوة، أعرب الوفد عن أسفه لأن الأمانة، في سعيها إلى إيجاد مسار لتنفيذ قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية ذي الصلة، قد تحولت إلى مصطلحات محايدة جنسانياً تتعارض مع المنطق السليم. وذكر الوفد أن الوالد الذي يولد يسمى "أما" في جميع لغات العالم، على الأقل حتى الآن في العلوم، ولم تثبت الأنتروبولوجيا وعلم الوراثة والتشريح واللغويات خلاف ذلك. وأجريت مناقشات ماثلة في مارس 2024 في اللجنة الخامسة للجمعية العامة للأمم المتحدة، عندما اتخذت الدول الأعضاء قراراً بتوافق الآراء بحذف التعديل المؤقت المحايد جنسانياً من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة فيما يتعلق بالوالد الذي أنجب. كما فعلت الدول الأعضاء في منظمة الصحة العالمية الشيء نفسه في ذلك العام. ولم ترد أي إشارة إلى مصطلح "الوالد الذي يلد" في القرار ذي الصلة الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلى العكس من ذلك، فإن الفقرة 92 من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2022، التي تضمنت قراراً بشأن إدخال إجازة والدية وحيدة، تستخدم تعبير "الأم عند الولادة". وفي هذا الصدد، دعا الوفد أمانة الويبو إلى مراجعة قرارها وعدم استخدام عبارة "الوالد الذي يلد"، خاصة وأن حذف هذا المصطلح واستبداله بـ "الأم" أبقى على المعنى الكامن وراء التعديلات المقترحة. وسيكون النص باللغة الانكليزية كما يلي: "فترة إضافية مدتها 10 أسابيع من الإجازة السابقة للولادة واللاحقة للولادة بأجر كامل للأم المولودة لتصل المدة الإجمالية لإجازتها الوالدية إلى 26 أسبوعاً". وأعرب الوفد عن تفهمه للطبيعة المحددة للائحة الموظفين، وأنها لم توافق عليها الدول الأعضاء، ولكن المسألة المثارة كان لها تأثير مباشر على المنظمة بأكملها وتجاوزت مسألة إدارة الموظفين. ولهذا السبب، اقترح الوفد أن تنظر لجنة الويبو للتنسيق في التعديل التالي على مشروع القرار: "تدعو لجنة الويبو للتنسيق المدير العام إلى استعراض القواعد التي تحكم إجازة الأبوة لضمان الامتثال الكامل لقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية ذات الصلة".

49. وتحدث وفد الجزائر باسم مجموعة الدول العربية وشكر المدير العام على الوثيقة WO/CC/83/1 التي تضمنت التعديلات على نظام الموظفين ولائحته، وشكر الأمانة على كل ما تبذله من جهود لمراجعة نظامي الأساسي ولائحته باستمرار لتمكين المنظمة من وضع إطار تنظيمي يتوافق مع احتياجات المنظمة وأولوياتها، مع احترام أفضل الممارسات التي نفذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. ووافق الوفد على التعديلات المقترحة على نظام الموظفين وأحاط علما بالتعديلات على لائحة الموظفين التي تقدم إلى الدول الأعضاء للإخطار بها والتي دخلت حيز النفاذ اعتباراً من مايو 2024. على الفقرة 14 من المرفق 2 فيما يتعلق بالموظفات اللائي وضعن أطفالاً، وهو ما لا يمثل تغييراً، لأن هؤلاء الموظفين قد استفادوا بالفعل من 16 أسبوعاً من الإجازة الوالدية منذ يونيو 2021. وفي هذا الصدد، طلب الوفد توضيحاً من الأمانة خاصة فيما يتعلق بمصطلح "الآباء الذين لم ينجبوا".

50. وشكر وفد ألمانيا المدير العام على إعداد الوثيقة بشأن التعديلات على نظام الموظفين ولائحته والأمانة على عرضها. وأعرب عن تقديره لتحديث النظامين الأساسي والإداري للموظفين بانتظام. وأكد الوفد من جديد، من حيث المبدأ، أنه ينبغي للويبو أن تهدف إلى إبرام عقود دائمة، مع الاعتراف بالحاجة إلى إبرام عقود محددة المدة محدودة المدة بقدر ما هو ضروري لملء الوظائف للمشاريع المؤقتة. وهي ترحب بالتغيير الذي أدخل على النظام الأساسي للموظفين الذي يسمح بتمديد عقد محدد المدة محدود المدة لمرة واحدة إذا اقتضت الحاجة إليه لإنجاز المشروع المقابل. وبما أن هذا التغيير ينطوي على ممارسة جديدة داخل الويبو، ذكر الوفد أنه يرحب بإجراء تقييم حول عدد المرات والأسباب التي منح فيها المدير العام هذا التمديد كاستثناء.

51. وصرح وفد مملكة هولندا، متحدًا باسم المجموعة بآء، بأنه ليس في وضع يسمح له بتأييد التعديل على نظام الموظفين الذي اقترحه للتوفد الاتحاد الروسي. ولم تعرض التعديلات على لائحة الموظفين على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها أو اعتمادها، بل للإحاطة علماً بتلك التغييرات في القواعد. وذكرت المجموعة بآء أيضاً أن تلك التعديلات على النظام الإداري للموظفين تتسق مع ممارسة الأمم المتحدة وقد نفذت بالفعل، وبالتالي فإن الدول الأعضاء ليست في وضع يسمح لها بالتفاوض بشأن النظام الإداري للموظفين أو تنقيحه.

52. وقال وفد فرنسا إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد مملكة هولندا باسم المجموعة بآء ودعا الدول الأعضاء، التي طلبت الاستعاضة عن مصطلح "الوالدين اللذين يلدان" بعبارة "الأم المولودة"، إلى التركيز بمزيد من الاهتمام على وضع الأمم المتحدة ولوائحها التنظيمية. ولا سيما الفقرتان 1 و 8. نتجت القضية عن تعديل استحقاق إجازة الأبوة بعد القرار 256/77 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، والذي تم تصميمه ليحل محل الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة والأبوة والتبني المعمول بها بالفعل وأن هذه التعديلات تمت في عام 2023. وبما أن الويبو منظمة تابعة للأمم المتحدة، فقد رأى الوفد أنه من الطبيعي أن تقوم الويبو بمواءمة لوائحها ولوائحها مع لوائح الأمم المتحدة. ولذلك، أثنى الوفد على الأمانة للتعديلات التي تم إدخالها وأعرب عن سروره بها. ورأى أن هذه الصياغة قد تم الاتفاق عليها بالفعل ولا ينبغي مواصلة مناقشتها، لأنه يعارض حرية الاختيار ولذلك، أيد الوفد مصطلح "الآباء الذين يلدون". واختتمت بالقول إن الأفراد يمكن أن يكونوا آباء بطرق مختلفة، لا سيما من خلال التبني.

53. وقال وفد الولايات المتحدة الأمريكية إنه يؤيد البيانات التي أدلى بها وفد مملكة هولندا باسم المجموعة بآء وشكر الأمانة على تلك التعديلات على نظام الموظفين ولائحته. وأعرب الوفد عن تقديره للويبو على جهودها المتواصلة للتوافق مع أفضل ممارسات منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك تلك المتعلقة بأئمن مورد للمنظمة، ألا وهو موظفوها. وعلى وجه الخصوص، اعتبر توافق الويبو مع قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الإجازة الوالدية خطوة هامة أخرى في تأكيد سلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية ومسؤوليتها. وأشار الوفد إلى الإجراء الذي اتخذته الأمانة في الوقت المناسب استجابة للبيان الذي أدلى به مجلس موظفي الويبو في دورة لجنة الويبو للتنسيق في يوليو 2023 والذي دعا إلى هذا التحديث. وأشار الوفد أيضاً إلى أن المعلومات الواردة في الوثيقة WO/CC/83/1 بشأن تحديث نظام موظفي الويبو هي للإخطار فقط، مضيفاً أنها تقع ضمن ولاية الأمانة وقد تم تنفيذها بالفعل، مما يعكس التزام الويبو بالتقيد بمعايير النظام الموحد للأمم المتحدة التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكر الوفد بأن تاريخ الويبو في تحديث سياساتها المتعلقة بالإجازة الوالدية لم يكن مثيراً للجدل بينما اتسم في الوقت نفسه بالتحرك في اتجاه الإنصاف والتوحيد. وفي الواقع، أدت آخر تحديثات لسياسات الويبو المتعلقة بالإجازة الوالدية في عام 2021 إلى زيادة إجازة الأبوة وتوسيع نطاق هذا الاستحقاق ليشمل الزملاء. وأعرب الوفد عن دعمه القوي لجهود الأمانة لضمان أن تغطي سياسة الإجازة الوالدية جميع الإجازات الوالدية. الأمومة والأبوة والتبني وتأجير الأرحام، مما يمكن الويبو من أن تظل جهة عمل جذابة وتنافسية في منظومة الأمم المتحدة.

54. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن رغبته في تقديم بعض التوضيحات لاقتراحه مشيراً إلى أن التعديل المقترح على القرار بشأن التعديلات على نظام الموظفين ولائحته لا يفترض الإشارة إلى المدير العام أو إلى الأمانة لاستبدال الصياغة في النظام الإداري الفعلي للموظفين. وأضاف أنه يدرك تماماً الوضع ولهذا السبب يرى أن لغته مرنة للغاية، ولكنها مع ذلك مهمة للغاية لأنها تسمح للدول الأعضاء بالتفكير في الخلاف الرئيسي حول نهج الأمانة العامة عندما يتعلق الأمر بتنفيذ قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية. فيما يتعلق بالبيان الذي أدلى به وفد فرنسا بشأن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 200/78 و 275/78. وقدمت الفقرة 4 من ذلك القرار الأخير إشارة إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة لإزالة قاعدة الموظفين المؤقتة التي كانت مستخدمة في الأمم المتحدة وكذلك الفقرة 6.3 التي تتحدث عن "الآباء الذين أنجبوا". تمت إزالة هذه الفقرة بالإجماع منذ أبريل 2024 بناء على قرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة، وجرت عملية مماثلة في منظمة الصحة العالمية في بداية ذلك العام. ولم يفهم الوفد حقاً أفضل الممارسات داخل منظومة الأمم المتحدة التي تشير إليها الدول الأعضاء بشأن إجازة الأبوة، ولا سيما من حيث المحايدة بين الجنسين، والتي لم تستفد من توافق الآراء داخل المنظمات، وبالتالي، لا يمكن اعتبارها أفضل الممارسات.

55. وأعرب وفد كندا عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد مملكة هولندا باسم المجموعة بآء، وكذلك بياني وفدي فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية. ورحب الوفد بجهود الأمانة لمواءمة استحقاقاتها من الإجازة الوالدية مع ممارسات النظام الموحد للأمم المتحدة. وأعربت أيضاً عن تقديرها للأمانة العامة لما تلقتته من توضيحات بشأن الخطوات التي اتخذتها لضمان أن تكون الشروط والإجراءات التي تحكم الإجازة الوالدية شاملة وتعكس أفضل الممارسات.

56. ونظراً لعدم وجود وفود أخرى تطلب الكلمة، اقترح الرئيس على الأمانة الرد على النقاط التي أثارها الوفود.

57. وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة المحدودة المدة، أشارت الأمانة إلى أن هذه الطريقة تم تقديمها في نوفمبر 2021 لزيادة قدرتها على استقطاب وتوظيف المواهب ذات أحدث المهارات وأكثرها صلة مع إدارة التوقعات الوظيفية للقادمين الجدد وتسهيل التنقل الداخلي. وحتى الآن، كان 60 موظفاً معينين بعقود محددة المدة وجرى رصد استخدام تلك التعيينات المحددة المدة عن كثب لتقييم الفوائد التي تعود على المنظمة. وحتى الآن، استخدمت فرق الأعمال هذه الطريقة التعاقدية بطريقة متوازنة، ودمجتها مع التعيينات المحددة المدة والمؤقتة أو العقود الأخرى، مما يضمن مزيجاً من المعرفة المؤسسية الطويلة الأجل والفتنة

التجارية فضلا عن أحدث المهارات ذات الصلة بناء على احتياجات العمل المتطورة. وقد أحاطت علما بالطلبات العديدة التي تطلب منها أن ترصد عن كثب استخدام هذا الاستثناء للتمديد لمرة واحدة وأن تقدم تقريرا عنه، وسعت إلى توضيح أن أقرب احتمال لحدوث ذلك لن يكون إلا بعد سنتين عندما تنتهي العقود الأولى المحددة المدة المحدودة المدة. لقد كان نهجا استباقيا ووقائيا في إدارة القوى العاملة وضمان استمرارية الأعمال. وفيما يتعلق بالتعليقات على أهمية استقرار العقود، طمأنت الأمانة الدول الأعضاء بأن الويبيو، على عكس العديد من وكالات الأمم المتحدة، تواصل منح العقود المستمرة، مضيفة أن المدير العام قد صادق مؤخرا على عدد كبير جدا. وأكدت الأمانة من جديد أن نهجها هو توازن حذر بين تقييم المواضع التي تحتاج إلى قوة عاملة أساسية وضمان استقرارها، ولكن في نفس الوقت تستخدم نهجا مرنا عند الحاجة لتلبية احتياجات محددة أو احتياجات محددة من المهارات ذات مدة محدودة أو تتطور بسرعة في البيئة الحالية. وأكدت الأمانة أيضا أنها ستواصل التعلم من التجربة من خلال المشاورات مع القطاعات وتعديلها حسب الحاجة. وفيما يتعلق بالإجازة الوالدية، لاحظت الأمانة أنه لا يوجد خلاف بين الدول الأعضاء بشأن تنفيذ هذا الاستحقاق الإضافي الجديد، بل على استخدام مصطلح "الوالد الذي أنجب". وأوضحت أن هذا المصطلح قد استخدم لأنه أقل وصمة بالنساء اللاتي لا يستطعن الإنجاب، ولأن مصطلح "الأم المولودة" عادة ما يكون له معنى مختلف عن المصطلح المستخدم في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأضافت الأمانة أنها تشير عادة إلى المرأة التي تضع مولودا ولكنها تتخلى عن الطفل للتبني، وهو ما لا يحدث في سياق الإجازة الوالدية. وفي تلك المرحلة، اتفقت المنظمة مع الصياغة التي استخدمتها منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها في النظامين الأساسي والإداري لموظفيها. وعلاوة على ذلك، واستنادا إلى المشاورات التي أجريت مؤخرا، فهمت الأمانة أن مصطلح "الوالد الذي يلد" لن يتغير إلى "الأم المولودة" في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة لأن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الوارد في القرار 275/78 ينطبق على التعديلات الرامية إلى إدخال لغة شاملة للجنسين وليس على قاعدة الموظفين المتعلقة بالإجازة الوالدية.

58. وشكر الرئيس الأمانة على توضيحاتها بشأن النقاط التي أثارها الوفود بشأن التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين وفتح الباب للوفود لإبداء أي تعليقات إضافية.

59. وصرح وفد الاتحاد الروسي بأنه يرى أنه ليس من دور الأمانة تفسير قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة، التي يرى الوفد أنها واضحة جدا وسهلة الفهم. ولاحظت أن المنظمة الوحيدة التي استخدمت هذا المصطلح بالذات "الوالد الذي يلد" هي منظمة العمل الدولية، وأن منظمة واحدة تستخدم هذا المصطلح لا تشكل ممارسة فضلى في منظومة الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بمسألة التفسير، قال إن الصياغة الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية واضحة جدا وسهلة الفهم، ومع مراعاة الشواغل المثارة، فإنها تفهم شواغل الأمانة العامة والمنظمات الأخرى، التي يمكن أن تجد نوعا من السبيل للموافقة على التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين بتوافق الآراء. وأصر الوفد على أن تنظر لجنة الويبيو للتنسيق في مشروع قراره المقترح.

60. وأعرب وفد الصين عن تقديره للأمانة على التوضيحات المقدمة وأعرب عن رغبته في إثارة نقطتين. وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة المحدودة المدة، ذكر الوفد أنه يبدو أن هناك تباينا بين تفسير الأمانة الذي تم بموجبه إدخال هذه الطريقة لزيادة التنقل داخليا، والتعديل المقترح لمنح تمديد استثنائي لمرة واحدة، وهو تجنب حدوث اضطراب كبير في الأعمال. وبالإشارة إلى بيان الأمانة بأنها ستراقب عن كثب استخدام هذا الاستثناء للتمديد لمرة واحدة وتقدم تقريرا عنه، طلب الوفد توضيحا حول ما إذا كانت الأمانة قد أجرت نظرة عامة على الوضع، وكيف سيتم تطبيق التعديل وشكل التقييم. وأضاف أن هذا التعديل الهام للنظامين الأساسي والإداري للموظفين له تأثير على رفاه الموظفين ويفكر فيما إذا كان ينبغي تنفيذه بعد التقييم حتى يتسنى للأطراف المختلفة أن تطمئن إلى أن الأهداف ستعالج بطريقة متوازنة. وبعبارة أخرى، رأى الوفد أنه ينبغي إدخال التعديل المقترح بمجرد إجراء التقييم.

61. ونظرا لعدم وجود طلبات أخرى لأخذ الكلمة، طلب الرئيس من الأمانة الرد على النقاط التي أثارها الوفود.

62. وردا على التعليق على التباين المحتمل بين هدي-التعيين المحدد المدة والتنقل الداخلي، أوضحت الأمانة العامة أنها تستخدم هذه الوظائف الشاغرة كوسيلة للتنقل، حيث أن الوظائف المحددة المدة المحدودة المدة مفتوحة للموظفين الداخليين، وإذا كانوا يشغلون بالفعل، على سبيل المثال، عقدا مستمرا، ولن تنطبق عليهم المدة المحدودة. ولذلك، فإن هذه الطريقة خلقت بالفعل فرصا. وفي الوقت نفسه، شغل مرشحو خارجيون بعض هذه الأدوار المحددة المدة المحدودة المدة، وكان هذا هو السبب وراء التعديل المقترح، الذي ركز على المسائل المحتملة المتعلقة باستمرارية تصريف الأعمال. وفيما يتعلق بالنقطة المتعلقة بالتقييم، شددت الأمانة على أهميتها، وكما ذكرت بعض الوفود، ذكرت أنها تتعلق أكثر بالوقت الذي ستمارس فيه هذا الاستثناء، والأسباب الكامنة وراء هذا الاستخدام، وما إذا كانت هناك أي أنماط أساسية محددة. ولا يمكن أن يحدث هذا التقييم إلا عندما يبدأ استخدام هذا الاستثناء، وهو ما لن يحدث في المستقبل القريب. وأحد الأسباب التي دفعت الأمانة إلى استحداث الوظائف المحددة المدة المحدودة المدة، على عكس المنظمات الأخرى، هو أن الويبيو لديها عدد محدود من وظائف المشاريع، لأن تلك الوظائف تحددها التمويل المعتمد في سياق المخطط العام لتجديد مباني المقر. ومن ثم، فإن مدة وظيفة المشروع، التي عادة ما تكون خمس سنوات، يحددها التمويل إلى حد كبير، ولكنها تمتد أحيانا إلى ما بعد السنوات الخمس لأسباب تتعلق باستمرارية العمل. وقد طبقت الأمانة العامة منطوقا مماثلا للوظائف المحددة المدة المحدودة المدة الممولة من الميزانية العادية، مما أتاح لنفسها الفرصة للحصول على تلك المرونة المماثلة في الطريقة التي تستخدم بها لوظائف المشاريع حاليا. وفيما يتعلق بتفسير قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية

والجمعية العامة للأمم المتحدة، ذكرت الأمانة أن من واجبهما النظر في تلك القرارات والنظر فيها ضمن إطارها القانوني القائم. وعلاوة على ذلك، وفيما يتعلق بالنقطة المحددة المتعلقة بالتغييرات واستخدام مصطلحات محددة، أشارت الأمانة إلى أنه لم يطرأ أي تغيير على صياغة النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها في تلك المرحلة. وقد تمت موافقة استخدام المصطلح مع الصياغة التي استخدمتها منظمة العمل الدولية، وتميل الأمانة إلى اللجوء إلى منظمة العمل الدولية كمرجع لهذه المسائل لأنها كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بولاية منظمة العمل الدولية بشأن ممارسات العمل.

63. وقال وفد مصر إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم مجموعة الدول العربية وشكر الأمانة على تقديمها الوثيقة WO/CC/83/1. وأعرب عن تقديره للجهود التي تبذلها الأمانة في استعراض النظامين الأساسي والإداري للموظفين لتمكينها من الحفاظ على إطار تنظيمي سليم يمكن أن يتكيف مع احتياجات المنظمة وأولوياتها مع ضمان الاتساق مع أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة. وأحاط الوفد علماً بالتعديلات التي أدخلت على لائحة الموظفين المقدمة للعلم وأثنى على الأمانة لاستبدالها بإجازة الأمومة والأبوة والتبني بقاعدة واحدة بشأن إجازة الأبوة. ومع ذلك، أعرب الوفد أيضاً عن رغبته في توضيح أن استخدام مصطلح "الوالدين يلدان" غامض وغير متفق عليه بشكل عام داخل منظومة الأمم المتحدة ولا يتسق مع قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية. وبسبب هذا الغموض، استخدمت النسخة العربية من الوثيقة قيد المناقشة مصطلح "الموظفون الذين يصبحون أمهات وآباء دون أن يلدوا" مضيفاً أنه يتعارض مع المبادئ الجنسانية والبيولوجية. وفهم الوفد أن تلك التعديلات على لائحة الموظفين كانت للعلم، لكنه يعتقد أن مسألة الإجازة الوالدية يمكن صياغتها بطريقة أفضل لتعكس الاتساق مع اللغة المستخدمة في منظومة الأمم المتحدة.

64. وشكر الرئيس الوفود، وبما أنه لم تكن هناك طلبات أخرى لأخذ الكلمة، ذكر الرئيس أن البند الفرعي يجب أن يظل مفتوحاً لمنح الوفود الوقت للنظر في اقتراح وفد الاتحاد الروسي، الذي سيتم تناوله في نهاية الدورة. وبالعودة إلى البند 20 من جدول الأعمال، أشار الرئيس إلى أن المناقشات حول هذا البند قد علققت لإجراء مشاورات غير رسمية بين الوفود. وأعرب الرئيس عن سروره ليعلم أنه بعد تلك المشاورات فيما يتعلق بصيغة الاقتراح التي تقدم بها وفد الاتحاد الروسي، توصلت لجنة الويبو للتنسيق إلى إجماع. وأشارت الرئيسة إلى عدم وجود اعتراضات من الوفود فيما يتعلق بفقرة القرار المقترحة المنقحة المعروضة على الشاشة، وشرعت في اعتماد القرار.

65. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت لجنة الويبو للتنسيق على تعديلات نظام الموظفين الواردة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/83/1؛

"2" والتمست من الأمانة إعداد تقرير عن تنفيذ المادة 17.4(د) من نظام الموظفين، كي تنظر فيه لجنة التنسيق في دورتها العادية لعام 2028.

66. وأعربت الأمانة عن رغبتها في تقديم بعض التوضيحات إلى الدول الأعضاء في ضوء المناقشات السابقة خلال الدورة، ولا سيما بعد الاستعراض الدقيق لجميع مداخلات أعضاء لجنة الويبو للتنسيق، بما في ذلك ملاحظات وفد الاتحاد الروسي بشأن التعديلات على لائحة الموظفين، على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/83/1، المرفق الثاني - ألف وأكد الأمانة من جديد أن التعديلات على لائحة الموظفين، كما هو مذكور صراحة في الوثيقة، قد نفذت كجزء من المراجعة الجارية لنظام الموظفين ولائحته، مما سمح للويبو بالحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف بسرعة مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة ويدعمها، مع - والأهم من ذلك - "ضمان التوافق مع أفضل الممارسات في النظام الموحد للأمم المتحدة". وفيما يتعلق بالقواعد التي تحكم إجازة الأبوة، أكدت الأمانة للوفود أن المدير العام، في ممارسته لمهامه وسلطته بموجب اتفاقية الويبو بصفته الرئيس التنفيذي للمنظمة، سيضمن أن تظل هذه القواعد في جميع الأوقات ممتثلة لهذا الهدف. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستواصل الأمانة العامة عملية الاستعراض الجارية المذكورة أعلاه بحيث لا تكون القواعد متسقة مع التطورات في هذا الصدد على نطاق منظومة الأمم المتحدة فحسب، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية، بل تخدم أيضاً هدفها النهائي، وهو في الواقع حصول "الموظفات اللاتي يصبحن آباء"، سواء أنجبن أو لم ينجبن، على استحقاق الإجازة الوالدية اللازمة لرعاية أسرهن وتلبية احتياجاتهن الخاصة.

67. وشكر الرئيس الأمانة على ملاحظاتها وأعرب عن تقديره للوفود على مشاركتها النشطة وتوافقها فيما يتعلق بالبنود المهمة التي ناقشتها لجنة الويبو للتنسيق.

[يلي ذلك المرفق¹]

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

بيان مجلس موظفي الويبو أمام لجنة تنسيق الدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية

16 يوليو 2024، جنيف

اصحاب السعادة،
سيدتي الرئيسة،
المدير العام،
المندوبون الكرام،
زملائي الأعزاء في الويبو،

إنه لشرف عظيم لي أن تتاح لي الكلمة اليوم نيابة عن موظفي الويبو الكرام.

بادئ ذي بدء، يود مجلس موظفي الويبو أن يعرب عن خالص تقديره للتعاون المثمر والمشاركة النشطة مع إدارة الويبو.

وانتخب الفريق الجديد لمجلس موظفي الويبو في مايو 2024 وسيكون هنا لخدمة مصالح موظفي الويبو للسنوات الثلاث المقبلة، مع إعطاء الأولوية لرفاه الموظفين وتطلعاتهم الوظيفية. ويؤدي مجلس موظفي الويبو، بوصفه الهيئة التمثيلية للقوى العاملة، دوراً حيوياً في تيسير الحوار وجمع التعليقات وضمان التعبير عن شواغل الزملاء وأفكارهم ومعالجتها.

وتظل رفاه موظفي الويبو الملتزمين أولوية قصوى، لأنها تشكل الأساس الوطيد لفعاليتنا التشغيلية وإنجاز المنظمة بشكل عام.

ونعزّم مواصلة العمل عن كثب مع الإدارة لتحديد وتنفيذ التدابير التي تعالج التحديات والشواغل المحددة لجميع موظفي الويبو. يمكن أن تساعد هذه الشراكة في ضمان احترام احتياجات وحقوق ومصالح الموظفين وتمثيلهم ومعالجتها في عمليات صنع القرار. من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، نسعى جاهدين لخلق بيئة عمل داعمة وإيجابية تعزز رفاهية الموظفين وتساهم في النجاح الشامل لمنظمتنا.

يقر مجلس موظفي الويبو بتعقيدات المشهد العالمي الحالي، بما في ذلك الشكوك المتزايدة المحيطة بالرقمنة والأتمتة وتنوع القوى العاملة والشمول. ونحن ندرك أن هذه المسائل مترابطة وتتطلب دراسة متأنية وتخطيطاً استراتيجياً. في سياق الرقمنة والأتمتة، ندرك أن هذه الاتجاهات تعيد تشكيل طبيعة العمل والمهارات المطلوبة للمستقبل: نحن على استعداد لتقديم المزيد من الدعم لهذا التغيير التحويلي، طالما أن رفاهية الموظفين لا تتأثر وتظل أولوية.

وسلّطت نتائج الدراسة الاستقصائية لإشراك الموظفين لعام 2024 الضوء على التحديات التي يواجهها موظفو الويبو والحاجة إلى العمل على المواضيع التالية: ثقافة رفع صوتك، والشعور بالانتماء، ورفاه الموظفين.

ونلاحظ مع القلق أن الحاجة إلى تحقيق المزيد بموارد أقل تؤدي إلى زيادة أعباء العمل وساعات العمل المطولة في بيئة شاقّة ولا يمكن التنبؤ بها. ويبدّل موظفو الويبو قصارى جهدهم لدعم إدارة الويبو والدول الأعضاء وسط عبء عمل متزايد، ويأتي هذا الالتزام بثمن: رفاه الموظفين وصحتهم العقلية.

ونعرب عن تقديرنا لالتزام إدارة الويبو بمعالجة المجالات الحاسمة التي أبرزتها الدراسة الاستقصائية وتفانيها في تحسين رفاه الموظفين. من الأهمية بمكان خلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم والتقدير، لأن هذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية والسعادة بشكل عام. لتعزيز مثل هذه البيئة، من المهم ضمان العناصر الرئيسية التالية:

1. التواصل المفتوح: يدعم مجلس موظفي الويبو التواصل المفتوح والصادق بين الإدارة وموظفي الويبو. يمكن تحقيق ذلك من خلال الاجتماعات المنتظمة أو قاعات المدينة أو سياسة الباب المفتوح. سيسمح ذلك للموظفين بالتعبير عن مخاوفهم واقترحاتهم، مما يجعلهم يشعرون بأنهم مسموعون وقيّمون.

2. التطلعات الوظيفية للموظفين والترقيات والتطوير المهني: يقدر مجلس موظفي الويبو أهمية تعزيز التنوع والمساواة بين الجنسين. وبالمثل، يؤمن مجلس الموظفين إيماناً راسخاً بأن توقعات الموظفين وتطلعاتهم إلى النمو والتقدم في حياتهم الوظيفية، بما في ذلك الترقيات، عالية بصورة مشروعة. نريد أن نؤكد بقوة أن الدعوة إلى التنوع الجغرافي والجنساني يجب ألا تأتي أبداً على حساب الترقيات الداخلية العادلة. والواقع أن هذين الجانبين يمكن أن يتعايشا في وئام، لأن ترقية المرشحين الداخليين إلى مناصب أخرى ستؤثر على التنوع الجغرافي والجنساني بين المناصب العليا وستؤدي إلى شعور المناصب الأخرى، مما يكفل دورة مستمرة من التوظيف المتنوع. عندما يشعر الموظفون بالتقدير ويرون طريقاً واضحاً للتقدم، فمن المرجح أن يكونوا ملتزمين بعملهم وبالمنظمة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية وتحسين المشاركة وقوة عاملة أكثر مهارة. يعد الاعتراف بالعمل الممتاز ومكافأته وزيادة المسؤوليات جزءاً أساسياً من هذه العملية. ويرى مجلس موظفي الويبو

أنه ينبغي أن يكون هناك اتصال مفتوح وصادق بشأن فرص التطوير الوظيفي وتوقعاته. يجب أن يتمتع جميع الموظفين بإمكانية الوصول إلى آفاق التعلم والنمو من خلال فرص التدريب وبرنامج التطوير.

3. الوضع التعاقدى المستدام للموظفين: يود مجلس موظفي الويبو أن يعرب عن تقديره الكبير للإدارة على القرار الأخير بتحويل عدد كبير من التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات مستمرة بعد إجراء استعراضات هيكلية. وكان مجلس موظفي الويبو السابق يتابع بانتظام مع الموارد البشرية مشددا على أهمية تنفيذ إطار واضح ومتسق لهذه العملية وضمان إجراء التحويلات بطريقة عادلة وشفافة. سيساهم هذا القرار بلا شك في بناء الثقة وتقليل القلق والتوتر والحفاظ على بيئة عمل إيجابية لجميع الموظفين. كما يراقب مجلس موظفي الويبو عن كثب استخدام العقود المحددة المدة المحددة المدة التي تبلغ مدتها القصوى 5 سنوات. ومن المهم جدا ضمان عدم المساس بالقيمة الفريدة لموظفي الويبو ومعارفهم المؤسسية. ومن شأن زيادة الشفافية بشأن الوظائف الخاضعة لعقود FTLT أن تخفف من حدة الشواغل وتكفل أن يكون استخدام هذه العقود متماشيا مع أهداف المنظمة وقيمتها. ويمكن أن ينطوي ذلك على اتصالات واضحة حول أسباب استخدام عقود FTLT ومراجعة منتظمة لاستخدامها لضمان تطبيقها بشكل مناسب. في الختام ، في حين أن عقود FTLT يمكن أن تكون أداة مفيدة في ظروف محدودة ، فمن المهم ضمان استخدامها بحكمة وشفافية ، للحفاظ على المعرفة المؤسسية في وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

ويكرس مجلس موظفي الويبو جهوده لفائدة جميع الموظفين، ويكرس وقته وطاقته لمعالجة شواغل الموظفين بأقصى قدر من الاحترام للمسؤولية الهائلة الملقاة على عاتقنا. سنظل ملتزمين في سعينا للدفاع عن التطلعات الوظيفية للموظفين والنمو المهني. سنطلب باستمرار توحيد طرائق العقود بنهج موحد ومعايير واضحة. سنسعى بلا كلل لضمان أن تظل بيئة العمل العادلة والمنصفة ورفاهية الموظفين الأولوية القصوى لجميع أصحاب المصلحة. ويمتد التزامنا إلى الحفاظ على مكانة الويبو باعتبارها المنظمة "المفضلة" لاجتذاب أفضل المواهب وتوظيفها، مع تعزيز ودعم التطوير الوظيفي لموظفينا المتفانين والمؤهلين في الوقت نفسه. نشكر اهتمامكم ونعتمد على دعمكم المستمر لإبقاء الموظفين دائما في طليعة اهتمامكم. إن موظفينا هم أئمن رصيد لهذه المنظمة، ورفاههم ونموهم المهني لهما أهمية قصوى لنجاحنا الجماعي.

وشكر الرئيس الأمانة على ملاحظاتها وأعرب عن تقديره للوفود على مشاركتها النشطة وتوافقها فيما يتعلق بالبنود المهمة التي ناقشتها لجنة الويبو للتنسيق.

[نهاية المرفق والوثيقة]