

WO/CC/80/5 PROV.

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 نوفمبر 2021

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثمانون (الدورة العادية الثانية والخمسون)
جنيف، من 4 إلى 8 أكتوبر 2021

مشروع التقرير

من إعداد الأمانة

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/62/1): 1 و 2 و 3 و 4 و 5 و 6 و 7 و 10 و 11 و 12 و 30 و 31 و 32 و 33.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و 30 و 31، في مشروع التقرير العام (الوثيقة A/62/13 Prov.).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 7 و 30 و 31 في هذه الوثيقة.
4. وانتُخبت السفارة كادرا أحمد حسان (السيدة) (جيبوتي)، رئيسةً للجنة الويبو للتنسيق، وانتُخب السفير ألفريدو سويسكوم (السيد) (بنما) نائباً للرئيسة.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

الموافقة على اتفاقات

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/80/1.

6. وافتتحت الرئيسة المنتخبة الجديدة للجنة الويبو للتنسيق، السفيرة أحمد حسان، البند 7 من جدول الأعمال، وشكرت الدول الأعضاء على انتخابها رئيسة للجنة الويبو للتنسيق. وذكرت بأن ثمة وثيقة واحدة قيد النظر ضمن هذا البند من جدول الأعمال ودعت المستشار القانوني إلى تقديم البند.

7. ولدى تقديم البند، ذكر المستشار القانوني بأنه، طبقاً للمادة 13(1) من اتفاقية الويبو، يعقد المدير العام أي اتفاق عام يرمي بإبرامه إلى إقامة علاقات عمل وتعاون مع منظمات حكومية دولية أخرى، بعد موافقة لجنة الويبو للتنسيق. وأشار إلى أن هناك اتفاقين تعاونيين عامين من ذلك النوع، كما هو وارد في وثيقة العمل، من المقترح أن توافق عليهما لجنة الويبو للتنسيق. وأوضح أن الاتفاق الأول هو مذكرة تفاهم بين الويبو والمكتب الأوروبي للبراءات (EPO) والاتفاق الثاني هو مذكرة تفاهم بين الويبو والوكالة الدولية للطاقة المتجددة (IRENA). وأضاف أن كلا الاتفاقين يرمي إلى إقامة علاقات عمل وتعاون عامة في مجال الملكية الفكرية.

8. إن لجنة الويبو للتنسيق وافقت على مذكرة التفاهم بين الويبو والمكتب الأوروبي للبراءات (EPO)؛ ومذكرة التفاهم بين الويبو والوكالة الدولية للطاقة المتجددة (IRENA)، كما تردان في المرفقين الأول والثاني، على التوالي، من الوثيقة WO/CC/80/1.

9. وهنأ المدير العام الرئيسة على انتخابها رئيسة للجنة الويبو للتنسيق وقال إن الأمانة تتطلع إلى العمل بشكل وثيق معها تحت توجيهها، إذ أن الويبو تدعم عمل هذه اللجنة المهمة. وأعرب عن سروره لموافقة لجنة الويبو للتنسيق على مذكرتي التفاهم كتيهما، مما سيسهم في زيادة تعزيز التعاون الوثيق الذي تقيمه الويبو مع المكتب الأوروبي للبراءات والوكالة الدولية للطاقة المتجددة. وأفاد بأن الاتفاق مع المكتب الأوروبي للبراءات سيفضي، من خلال تدعيم طلب البراءات وجمع البيانات، إلى تطوير المشاريع والبرامج ذات النفع المتبادل. وأضاف أن العمل مع الوكالة الدولية للطاقة المتجددة سيساعد، بالمثل، على المضي قدماً بالهدف المشترك المتمثل في تعزيز الابتكار في مجال مصادر الطاقة المتجددة والتصدي لانتشار تغير المناخ. وشكر المدير العام رئيس المكتب الأوروبي للبراءات والمدير العام للوكالة الدولية للطاقة المتجددة على دورهما القيادي ودعمهما وقال إنه يتطلع إلى العمل معهما من أجل تحقيق الطموحات المشتركة وجلب قيمة لكل الدول الأعضاء.

10. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء وشكر الرئيسة والدول الأعضاء على فرصة الإدلاء ببيان مجموعته. وقال إن المجموعة باء ترى أن العمل مع المكتب الأوروبي للبراءات والوكالة الدولية للطاقة المتجددة سيساعد على بناء القدرات وتبادل أفضل الممارسات. وأبدى، في هذا الصدد، سرور المجموعة باء للتعاون من أجل دعم الابتكار التكنولوجي في مجال تكنولوجيات التصدي لتغير المناخ، وبخاصة الطاقة المتجددة، وتعزيز وتعظيم عمل الويبو. وأعرب عن تطلع مجموعته إلى رؤية نواتج عملية تتمخض عن هذا التعاون وما يترتب على ذلك من منافع بالنسبة للويبو والشركاء المتعاونين على حد سواء.

البند 30 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

11. استندت المناقشات إلى الوثائق WO/CC/80/INF/1 و WO/CC/80/2 و WO/CC/80/4.

12. وعرضت الرئيسة البند 30 من جدول الأعمال وأشارت إلى وجود بندين فرعيين قيد النظر. فيما يخص البند الفرعي الأول، ثلاث وثائق قيد النظر: التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/80/INF/1 Rev، والاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية 2022-2026، الوثيقة WO/CC/80/2 ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، الوثيقة WO/CC/70/4.

13. وأعربت الأمانة عن سرورها لعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي قدم أيضاً كوثيقة إعلامية في الدورة الثالثة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية، التي عقدت في سبتمبر. وأضاف أن التقرير السنوي يغطي فترة الاثني عشر شهراً الممتدة من يوليو 2020 إلى عام 2021 وتم تقسيمه إلى خمسة أجزاء على النحو التالي: "1" لمحة عن الاتجاهات الرئيسية للقوى العاملة؛ "2" المسائل المتعلقة بالموظفين التي يتعين رفع تقارير عنها إلى لجنة الويبو للتنسيق، مثل إنهاء التعيينات، وتنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين، والمكافآت والتقدير، وتمديد التعيينات المؤقتة خارج حدودها الزمنية؛ "3" الفترة الحافلة بالتحديات المتمثلة في جائحة كوفيد-19 والتغيرات التي شهدتها الويبو خلال تلك الفترة؛ "4" التقدم الإجمالي المحرز والتطورات التي حدثت خلال العام الماضي؛

"5" نظرة مستقبلية فيما يتعلق بأهداف الموارد البشرية لفترة السنتين المقبلة وما بعدها. واستكمل التقرير السنوي بكتيب للموارد البشرية على الإنترنت قدم مجموعة واسعة من الإحصاءات والمعلومات عن القوى العاملة. ويمكن الاطلاع على التقرير السنوي للموارد البشرية والكتيب على موقع المنظمة على الإنترنت بجميع لغات الأمم المتحدة. وأكدت الأمانة أن القوة العاملة ظلت مستقرة من حيث العدد، وظلت تتسم بالمرونة مع نسبة تتراوح بين 30 و70 في المائة تقريبا بين الموارد الأساسية، أي الموظفين الثابتين والمؤقتين والدائمين، والموارد المرنة، أي الموظفين المؤقتين والموارد غير المتعلقة بالموظفين. وفيما يتعلق بالتنوع الجغرافي، كانت هناك 121 دولة عضوا ممثلة في صفوف موظفي الويبو حتى 30 يونيو 2021 في حين حققت الأمانة، فيما يخص المساواة بين الجنسين، نسبة تمثيل إجمالي نحو 53 بالمائة من النساء و47 بالمائة من الرجال. وعلى المستويات العليا، ذكرت الأمانة أنه في الوقت الذي حققت فيه أهدافها في الرتبين مد-1 و ف-4، فإنها ستسعى إلى تحسين التوازن بين الجنسين في الرتبين مد-2 و ف-5. وعلاوة على ذلك، دعمت الجهود الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين عن طريق التوعية الهادفة من خلال حملات توظيف مكرسة، ومعارض للمسارات المهنية، وخدمات البحث التنفيذي. وقالت الأمانة إن السنة المشمولة بالتقرير الماضي كانت فترة صعبة بالنسبة للمنظمة بسبب جائحة كوفيد-19. وذكرت أن العمل الإلزامي عن بعد والعزل الاجتماعي المتصل بالحجر الصحي أثر على صحة الموظفين ورفاههم واستجابة لذلك، شرعت الأمانة في عدد من المبادرات بما فيها الدورات المتعلقة بالرفاه والإمعان في الفكر والوقاية من الإرهاق. كما كان عاما من الانتقال والتغيير بوصول المدير العام الجديد في أكتوبر 2020، واختيار وتعيين فريق جديد للقيادة العليا في يناير 2021 وإعادة تنظيم الهيكل الإداري، الذي نفذ في مارس من هذا العام. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت الأمانة أن العام الماضي، أو "الوضع الجديد"، قد سلط الضوء على الحاجة إلى القدرة على التكيف والمرونة في القوى العاملة، وأجبر على إعادة تقييم ممارسات العمل القائمة. وذكرت الأمانة أنها لا تحتاج فقط إلى إدارة قوة عاملة عن بعد، ولكن أيضا القوة العاملة المختلطة والتي اضطرت إلى تبني ثقافة عمل سريعة المرونة، مما مكن الموظفين من التكيف والاستجابة للتحديات عند ظهورها، فضلا عن الإبقاء عليهم منخرطين في عملهم بغض النظر عن مواقعهم المادية. على الرغم من هذه الجائحة وفي حدود ما سمحت به الظروف، سعت الأمانة إلى اجتذاب موظفين من ذوي الكفاءات والمؤهلات وتوظيفهم من خلال جهودها في مجال التوعية، مشيرة إلى أن الجهود والتفاعل مع الدول الأعضاء غير الممثلة لا تزال تظهر نتائج إيجابية، لا سيما زيادة عدد الطلبات الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة. وعلاوة على ذلك، واصلت الأمانة أيضا تنفيذ الأدوات والمسارات والإجراءات الجديدة للموارد البشرية وتسريع تنفيذها من خلال عملية التحول الرقمي. ولتحسين سرعة المنظمة، يجري حاليا تطوير تخطيط القوى العاملة مع مزيد من المرونة للسماح بنقل القوة العاملة على أساس أكثر دينامية من أجل التعامل مع التغييرات واستيعاب أساليب العمل الجديدة، في حين أن عملية التوظيف برمتها بدءا من التخطيط واختيار المواهب إلى التقييم والاختيار والتعيين قد جرت الآن تقريبا. وذكرت الأمانة أيضا أنها تواصل تعزيز مبادرات التنوع والشمول. وفي جملة أمور، استمر تقديم التدريب على القيادة الشاملة للموظفين على جميع المستويات، بينما تم تعيين مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية في برنامج مكرس لتكوين الكفاءات. وسوف ينشأ برنامج للخبراء الشباب (YEP) موجه إلى أفراد متنوعين وشباب موهوبين عبر العالم بهدف استقبال الدفعة الأولى من الويبو في بداية 2022. وسوف يساهم هذا البرنامج في تحقيق ما لا يقل عن ثلاثة من الركائز الاستراتيجية للخطوة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، فضلا عن مؤسستها وعن استراتيجيات المنظمة المتعلقة بالتنوع والإدماج من المنظور الجنساني والجغرافي والعمرى والاجتماعي. ومن شأن هذا البرنامج أيضا أن ييسر تطوير المواهب الفعلية والمحتملة والاعتراف بها بهدف رئيسي هو بناء القدرات وإضفاء الطابع الديمقراطي على الملكية الفكرية حتى يتمكن خريجي هذا البرنامج من تعزيز حياتهم المهنية داخل الويبو أو خارجها سواء في السياقين الدولي أو الوطني. وأخيرا، ذكرت الأمانة أن شعبة الرقابة الداخلية قد انتهت للتو من استعراض أدائها وإطار تطوير قدرات الموظفين، ومن المتوقع أن يؤدي هذا الاستعراض إلى تبسيط نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين الحالي، بحيث يدعم بشكل أفضل أداء المنظمة وتطوير قدرات الموظفين. وأضافت الأمانة أنها ستعمل أيضا على مواصلة التعلم والتطوير مع الأولويات الاستراتيجية الجديدة لإدارة المواهب، والعمل في الوقت نفسه مع الإطار الشامل لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التعلم لضمان التنسيق والتقارب مع النظام.

14. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء، وهنأ الرئيسة ونائبي الرئيسة على انتخابهم لرأس لجنة الويبو للتنسيق. وشكرت المجموعة الأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، وأشارت، توفيرا للوقت، إلى بيانها بشأن التقرير المقدم في الدورة الثالثة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية وأعرب الوفد عن رغبة المجموعة في التأكيد مجددا على الرسالة الواردة في ذلك البيان.

15. وشكر وفد البرازيل الأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية واستراتيجية الموارد البشرية 2022-2026. وصرح الوفد بأنه يدرك التحدي المتمثل في إدارة القوى العاملة خلال الجائحة، وتخطيط استخدام الموارد البشرية تخطيطا استراتيجيا بحيث يمكن أن يكون له مستوى الأداء المتوقع من المنظمة. وأضاف الوفد أنه من واجب الدول الأعضاء أيضا الحصر على أن تكون المبادئ والقيم منقذة، مثل التنوع والشمولية، لأن هذه القيم لا تعز بها فقط المنظمات المتعددة الأطراف مثل الويبو بل أصبحت معترفا بها على نحو متزايد بوصفها رئيسية في القطاع الخاص وفي إدارة الموارد البشرية. وفي ضوء هذه الخلفية، أعرب الوفد أولا عن رغبته في الحديث عن التوزيع الجغرافي للموظفين، مضيفا أن البيانات أظهرت أن المنظمة ما زال أمامها شوط طويل يجب أن تقطعه لضمان المزيد من التمثيل والتوازن الإقليمي في قوتها العاملة. وقال إن بعض البلدان والمناطق ممثلة تمثيلا زائدا، ولفت انتباه الوفد إلى أن التوظيف في السنوات القليلة الماضية لا يزال يربط بين المناطق نفسها على حساب المناطق الأقل تمثيلا. وقال إنه يدرك أن بعض البرامج قد نفذت في السنوات القليلة الماضية من أجل محاولة الحد من أوجه عدم المساواة هذه وأشار بصفة خاصة إلى سياسة التوظيف للبلدان غير الممثلة في الأمانة. ومع ذلك، رأى الوفد أن هذه المبادرات لا تزال تقصر فيما يتعلق بالتوظيف وأيضا فيما يتعلق بالتقدم الوظيفي، ويود أن يرى المنظمة لديها أهداف واضحة لزيادة التنوع بين الموظفين. وفي هذا الصدد، حث الأمانة على مواصلة تكثيف الجهود في المناطق قليلة التمثيل، وأضاف أن المرشحين من مختلف أنحاء العالم قد لا يكونوا على دراية بعملية الاختيار التي

اعتمدتها المنظمة وما هو متوقع منهم في كل مرحلة من مراحل العملية. وذكر الوفد أن هناك حاجة إلى معلومات واضحة ويمكن النفاذ إليها، ومن شأن هذه العملية أن تساعد المرشحين في الاستعداد للترشح، وأن العملية بحاجة إلى مزيد من الشفافية، فضلاً عن ضرورة إبلاغ المرشحين عند رفض ترشيحاتهم في المراحل الأولى من العملية وما إذا كان المنصب الشاغر قد شغل أم لا. وفيما يتعلق بالتدابير الرامية إلى زيادة نسبة النساء في المناصب العليا في الأمانة، أعرب الوفد عن سعادته لوجود سياسات اعتمدت لزيادة توظيف النساء، مع الإشارة إلى أن الأهداف الرامية إلى زيادة عدد النساء في الأمانة لم تتحقق. وطلب الوفد من الأمانة تقديم توضيح حول هذه المسألة.

16. وهنأ وفد الولايات المتحدة الأمريكية الرئيسة على انتخابها لرئاسة لجنة الويبو للتنسيق. وأعرب الوفد عن تقديره لهذا التقرير الراجح بالمعلومات وشكر الأمانة، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، على الجهود التي بذلتها لمتابعة استراتيجية الموارد البشرية للمنظمة خلال الفترة 2017-2021، على الرغم من الصعوبات الاستثنائية التي واجهتها جراء جائحة كوفيد-19. كما أعرب عن تقديره للفرصة المتاحة لاستعراض ومناقشة استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026. وأحاط الوفد علماً باستمرار الأمانة في متابعة المبادرات الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين في المنظمة، وأعرب عن تقديره للمعلومات المفصلة المقدمة بشأن التواصل لتمثيل الدول الأعضاء. كما رحب بتعيين ثلاث نساء مؤهلات للعمل كنواب للمدير العام. وشكر الوفد المنظمة على جهودها المتواصلة لتنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المسائل الجنسانية وتمكين المرأة (UN-SWAP). ورحب بالتقدم الذي أحرزته الأمانة في تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين، وعلى وجه الخصوص، في الرتبين مد 1 وف 4، لوحظ أن تمثيل المرأة انخفض في الرتبين مد 2 وف 5، لفترة سنتين ثانية، وهو ما يتطلب، في رأيه، إدخال تنقيحات على أهداف التكافؤ بين الجنسين فيما يتعلق بتلك الرتب. وأعرب الوفد عن رغبته في معرفة ما إذا كانت الويبو تعمل على عكس تلك الاتجاهات المحددة وكيفية عملها. وأخيراً، شكر الوفد الأمانة على الطريقة التي أثبتت بها التزامها بمعالجة شواغل الدول الأعضاء خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك قرارها بالغاء جائزة الأداء المؤسسي من برنامج المكافآت والتقدير لعام 2020، على النحو الذي طلبته الدول الأعضاء.

17. وهنأ وفد الاتحاد الروسي الرئيسة على انتخابها وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية وعرضها. وأعرب الوفد عن امتنانه للمعلومات المتعلقة بإدارة الموظفين في سياق الأزمة التي نجمت عن جائحة كوفيد-19، وأعرب عن رغبته في الحصول على بعض التوضيحات بشأن الكيفية التي تكيف بها الأمانة نظام تقييم الأداء للعمل عن بعد، وكيفية إدارته لتحفيز الموظفين من أجل الحفاظ على الإنتاجية عند العمل عن بعد. وطلب أيضاً معلومات عن عدد المرشحين الذين أدرجوا في "قوائم احتياطية" والمناطق الجغرافية التي يمثلونها. كما أعرب عن دعمه للجهود التي تبذلها الأمانة في دعم الشباب، ولا سيما في مجال تطوير برنامج الزمالة وإطلاق برنامج الخبراء الشباب. وأعرب الوفد عن اقتناعه بأن العمل على تعزيز المسارات المهنية للخبراء الشباب خطوة هامة إلى الأمام لضمان التشغيل الفعال لنظام الموارد البشرية. كما أحاط علماً بالبرامج والمبادرات الرامية إلى تعزيز التمثيل الجغرافي العادل ودعا الأمانة إلى مواصلة هذا العمل. وقال الوفد إنه يعتبر أن الأمر الأساسي هو الحاجة ليس فقط إلى زيادة عدد الدول الأعضاء الممثلة داخل القوة العاملة، وأضاف أنه من المحزن أن نلاحظ أن مجموعته الإقليمية ليست ممثلة تمثيلاً كافياً داخل الأمانة. وذكر الوفد أنه سيعمل مع الأمانة لضمان تمثيل الدول من منطقته.

18. وتحدث وفد جنوب أفريقيا باسم المجموعة الأفريقية، وهنأ الرئيسة على انتخابها وشكر الأمانة على تجميع وعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وأشارت المجموعة إلى بيانها في الدورة الثالثة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية وشكرت إدارة الويبو على جهودها لضمان تحقيق الأهداف الرئيسية للموارد البشرية. وبوجه خاص، تلك المتعلقة بالتوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وأشارت المجموعة إلى أن النساء يمثلن أكثر من 50 في المائة من القوى العاملة في الويبو. وإذ ترحب المجموعة بذلك، إلا أنها تشعر بالقلق إزاء استمرار نقص تمثيل المرأة في المناصب الإدارية. وعلاوة على ذلك، أشار الوفد إلى أن 121 دولة عضواً ممثلة الآن على جميع المستويات وفئات الموظفين، في حين كانت 109 دول أعضاء ممثلة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. وأعرب عن قلقه أيضاً لأن 84 دولة عضواً لا تزال غير ممثلة في جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وأشارت المجموعة كذلك إلى أن التمثيل الإقليمي للموظفين يختلف اختلافاً كبيراً وأن هناك اختلالات كبيرة. وناشد الوفد الأمانة النظر في سبل تصحيح ذلك. وأقر الوفد بالخطوات التي اتخذتها الويبو لتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني وفقاً لسياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين وتحسين معدل امتثال المنظمة لمقاربة الأمم المتحدة. وأحاطت المجموعة علماً باستراتيجية الموارد البشرية 2022-2026، التي تتماشى مع الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل، وأعربت عن تقديرها لأن استراتيجية الموارد البشرية لم تحدد فقط التحديات التي تواجه الموارد البشرية، ولكن في معظم الحالات اقترحت الحلول أيضاً. كما رحب بالتزام إدارة الموارد البشرية بالمساهمة بنشاط في تطوير ثقافة تنظيمية أكثر انفتاحاً وديناميكية وتعاونية، وهو ما من شأنه أن يسهل تنفيذ الأهداف الأخرى المحددة في استراتيجية الموارد البشرية. وتود المجموعة أن تؤكد مرة أخرى على أن التوازن بين الجنسين ينبغي أن يكون في صدارة الاستراتيجية. وأخيراً، طلب الوفد توضيحات بشأن إعارة الموظفين وتبادل الموظفين وكيفية تنفيذها على النحو المبين في استراتيجية الموارد البشرية.

19. وأيد وفد إسبانيا البيان الذي أدلى به وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء، وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الذي دعمه الوفد في الدورة الثالثة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية. وقال الوفد إن وضع سياسة جيدة بشأن الموارد البشرية يمثل أولوية في أي منظمة، ولا سيما في منظمة مثل الويبو التي هي قبل كل شيء قائمة على مهارات الموظفين وكفاءاتهم، وإن ذلك يتضح أيضاً في تحليل برنامج العمل والميزانية. وعلى الرغم من التعليقات الإيجابية الواردة في التقرير، رأى الوفد أنه ينبغي للأمانة

أن تبذل مزيداً من الجهود لضمان قدر أكبر من التنوع الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين على مختلف المستويات. وقال الوفد إن هذا وضع دون المستوى الأمثل، وأن الأمانة بحاجة إلى التأكد من أن لديها الحد الأقصى من المواهب الداخلية وأنها توظف الحد الأقصى من المواهب الخارجية وأفضل المواهب أيضاً. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن قلقه إزاء ما ورد في الفقرة 64 من التقرير السنوي، والذي يتحدث عن زيادة الاستعانة بجهات خارجية للخدمات. ورأى الوفد أن الاستعانة بجهات خارجية للخدمات ينبغي ألا يحدث إلا عندما لا يمكن تغطية المهارات المطلوبة من قبل الموظفين الداخليين وليس كممارسة عامة، وإلا فإن ذلك من شأنه أن يخلق مشكلة خطيرة في الحفاظ على الدراية العملية في المنظمة. وأعرب الوفد عن تقديره للإدارة السريعة للعمل عن بعد من أجل الاستجابة لجائحة كوفيد-19، وذكر أنه يمكن استخلاص دروس قيمة فيما يتعلق بأشكال العمل الهجينة، مما يمكن من العمل بمرونة أكبر وبطريقة أكثر حداثة. وأضاف الوفد أنه كما كان الحال في المكاتب الوطنية، بما في ذلك المكتب الإسباني للبراءات والعلامات التجارية، ينبغي التوفيق بين المصلحة العامة والحياة الشخصية. وأعرب الوفد عن أمله في أن تتمكن الأمانة من تنفيذ الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية 2022-2026 وأن تنعكس في التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وفي الختام، أضاف الوفد أنه يرغب في رؤية ثقافة تنظيمية ديناميكية تتيح العمل الجماعي وزيادة المرونة المؤسسية والمرونة في المنظمة.

20. وتحدث وفد جورجيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية. ورحبت مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق بالأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للثلاثية 2022-23، وأشارت أيضاً إلى تراجع تمثيل المرأة في المناصب الإدارية. وأعربت المجموعة عن ثقتها في أن الأهداف ستتحقق في السنوات المقبلة. وفي الوقت نفسه، أشار الوفد إلى تحسن معدل امتثال الأمانة لنظام الأمم المتحدة وأعرب الوفد عن رغبته في تسليط الضوء على أهمية التنوع الجغرافي بين موظفي المنظمة وذكر أن التمثيل المتوازن للدول الأعضاء مهم لتطوير نظام عالمي فعال للملكية الفكرية. وأعربت المجموعة عن ثقتها في أن الأمانة ستتمكن، بفضل الجهود المشتركة والتعاون الوثيق بين الأمانة وأعضاء مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، من جذب مرشحين مؤهلين من أجل منطقة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق الممثلة تمثيلاً ناقصاً في المستقبل القريب جداً. وأخيراً، أعرب عن رغبة مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق في توجيه الشكر إلى الأمانة على إعداد الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية 2022-2026، وأعرب عن تفهمه أن الاستراتيجية الجديدة ستكون حاسمة في تحقيق الرؤية الواردة في الخطة الاستراتيجية للأجل المتوسط.

21. وهنأ وفد السودان الرئيسة ونائبيها على انتخابهم. وهنأ الوفد أيضاً السيد دارين تانغ على توليه منصب المدير العام للمنظمة وشكر الأمانة على جهودها الرامية إلى تحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة. وأعرب الوفد عن رغبته في أن يؤكد اللجنة أنه تم تنظيم حلقتي عمل مع السودان، بالتعاون مع الأمانة، لتقديم المزيد من المعلومات عن مسارات التوظيف. وفيما يتعلق بالمعنى الموسع للتمثيل الجغرافي، شكر الوفد الأمانة وأعرب عن أمله في أن تكون جميع الجهود ناجحة بما يتيح للسودان فرصاً للمساهمة في عمل المنظمة.

22. وهنأ وفد الجزائر الرئيسة على انتخابها لرئاسة لجنة الويبو للتنسيق وشكر الأمانة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وذكر الوفد أنه يقدر التنوع في الأمانة وأعرب عن رغبته في ضمان وجود أنشطة لإذكاء الوعي بين الدول الأعضاء غير الممثلة حتى يتسنى زيادة التمثيل في المنظمة. وأعرب الوفد أيضاً عن اعتقاده بأهمية ضمان المساواة بين الجنسين وشجع الأمانة على ضمان وجود النساء ضمن كبار المسؤولين. وفي هذا الصدد، رحب الوفد بالمبادرات التي اتخذتها الأمانة لضمان وجود نساء في الرتبة مد-2 و ف-4 و ف-5.

23. وشكرت الأمانة الوفود على تعليقاتها وأسئلتها، وقالت إنها مستعدة للاجتماع مع الوفود وممثلي الدول الأعضاء في أي وقت لمناقشة القضايا التي أثرت خلال الدورة. وعن التوزيع الجغرافي، ذكرت الأمانة أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق بين الدول الأعضاء في عام 2016 لتعديل الأهداف الخاصة بالمناطق الجغرافية أو بشأن جوانب التوزيع داخل المناطق، ومنذ عام 2016، تعمل المنظمة من خلال مبادرة نقاط الاتصال للتواصل مع الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأضافت الأمانة أن نجاح هذه المبادرات يتوقف على مشاركة الدول الأعضاء في شراكة مع الأمانة. ورداً على سؤال وفد البرازيل، أوضحت الأمانة أن مبادرة مركز التنسيق تتضمن خططاً لتوفير المزيد من المعلومات للمرشحين فيما يتعلق بفرص التوظيف وإجراءات التوظيف. وفيما يتعلق بتمثيل المرأة، التي أشارت إليها وشددت عليها بعض الوفود، أكدت الأمانة من جديد أن الأهداف التي تحققت في الرتبتيين مد-1 و ف-4 قد تحققت، ولكن يتعين عليها القيام بمزيد من العمل بشأن الرتبة ف-5 والرتبة مد-2. وأضافت الأمانة أن المناصب من الرتبة مد-2 هي الأكثر تعقيداً لأنه لا يوجد سوى عدد قليل من هذه الوظائف، وبالتالي فيمجرد تقاعد الموظفة على سبيل المثال، فإنها تخلق خللاً مباشراً. ومن ناحية أخرى، قالت الأمانة إنها حققت نجاحاً جيداً في الرتبة مد-1، ونظراً إلى أن سبعة من أصل 10 وظائف من فئة المديرين الجدد منذ عام 2017 منحت للمرشحات، في حين تم بلوغ التكافؤ في مستوى ف-4، فإن كل ذلك على الرغم من انخفاض نسبة المرشحات للمناصب العليا في الرتبة ف-4 وما فوقها. وذكرت الأمانة أنه لا يزال هناك مجال للتحسين وأنها ستواصل العمل على زيادة عدد كبار المهنين من الإناث من خلال التواصل المستهدف ومن خلال الوكالات التنفيذية ومؤسسات البحث. وفيما يتعلق بالسؤال الذي طرحه وفد الاتحاد الروسي بشأن قياس الأداء منذ جائحة كوفيد-19 والعمل عن بعد، ذكرت الأمانة أنها قدمت العديد من آليات الدعم لمديريها وموظفيها للتعامل مع هذا الأسلوب الجديد للعمل من أسبوع إلى آخر. وأضاف أن عدد التقييمات الإيجابية والمتميزة لأداء الموظفين المقدمة في نظام إدارة الأداء يؤكد أن كل شيء قد تجاوز التوقعات منذ بداية العمل عن بعد في مارس 2020.

24. وأعرب وفد البرازيل عن رغبته في توضيح إحدى التعليقات التي أدلى بها في بيانه وقال إنه سيناقش مع الأمانة الطريقة التي يمكن بها لهذه الأخيرة أن تتيح للمرشحين معلومات عن عملية الاختيار وما هو متوقع من المرشحين في كل مرحلة من مراحل العملية. وذكر الوفد أن هذه المعلومات لا ينبغي أن تقتصر على البعثات الدائمة فقط، وأن المرشحين من البرازيل لا يعرفون في بعض الأحيان عملية التوظيف، على سبيل المثال الاستثمارات التي ينبغي استخدامها أو ما ينبغي إدراجه في طلب الترشيح. ورأى الوفد أنه ينبغي إتاحة هذه المعلومات بشأن العملية للمرشحين، ربما على موقع المنظمة الإلكتروني العام.

25. وتحدث وفد جنوب أفريقيا باسم المجموعة الأفريقية، وأعرب عن رغبته في الحصول على رد على سؤاله حول إعارة الموظفين وتبادل الموظفين.

26. وردا على التوضيح الذي قدمه وفد البرازيل، ذكرت الأمانة أنها ستكفل إتاحة المعلومات ذات الصلة عن مختلف مراحل عملية التوظيف على صفحة التوظيف في الموقع العام للمنظمة. وفيما يتعلق بسؤال وفد جنوب أفريقيا عن عمليات الانتداب وتبادل الموظفين، أوضحت الأمانة أن ذلك مدرج في استراتيجية الموارد البشرية، التي اقترحت استخدام الإعارة، فضلا عن وضع برامج لتبادل الموظفين من أجل تبادل أكثر تواترا مع شبكة الملكية الفكرية الأوسع نطاقا. وأضافت الأمانة أن هذا العمل قيد التنفيذ، ومن أجل توسيع نطاق التنقل وزيادة التنوع، سيكون من المفيد تطوير برامج الإعارة والتبادل على غرار البرنامج القائم على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وذكرت الأمانة أن هذا البرنامج على نطاق منظومة الأمم المتحدة كان من الممكن المساعدة في بعض الملامح، على سبيل المثال في مجال الإدارة، ولكنه كان أكثر صعوبة بالنسبة للملاح المهنية المتخصصة في مجال الملكية الفكرية. ومن ثم، تسعى الأمانة إلى توسيع إمكانيات التبادل، لا سيما مع أوساط الملكية الفكرية الأوسع نطاقا، على غرار برنامج الويبو للزمالة الناجح مع مكاتب الملكية الفكرية من أجل التعريف بين الناس والمنظمة. وذكرت الأمانة أنها كانت حقا نقطة انطلاق وأنها ستكون قادرة على تقديم المزيد من المعلومات عن هذا الموضوع في العام المقبل.

استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026

27. عرضت الأمانة الوثيقة WO/CC/80/2 المعنونة "استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026". وذكرت الأمانة أن أساس استراتيجية الموارد البشرية هو الخطة الاستراتيجية الجديدة للويبو للفترة ذاتها، وأقرت بأن الموظفين هم الدعامات الرئيسية لنمو المنظمة ونجاحها، وتلتزم الأمانة بالاستثمار في تطوير قواها العاملة لضمان استمرار سرعة الحركة والمرونة. وذكرت الأمانة أن إدارة الموارد البشرية ستضطلع بدور رئيسي في تزويد المنظمة بالموارد المناسبة والتدريب على العمل بفعالية والتعاون والابتكار. وأضافت أن التغيير الأساسي هو تحويل ثقافة الأمانة والطريقة التي تعمل بها، وأنها ستتطور نحو ثقافة تنظيمية أكثر انفتاحا وديناميكية وتعاونية. وقالت الأمانة أيضا إن الأولويات الرئيسية تتمثل في كسر الانغلاق من خلال تعزيز التعاون وأساليب العمل الجديدة وإشراك الموظفين وبناء الثقة. وفي هذا الصدد، أطلقت مؤخرا دراسة استقصائية لتحسين فهم ثقافة الويبو وسوف تتابع استقصاء مشاركة الموظفين هذا العام في وقت لاحق من هذا العام، الأمر الذي سيفيد أعمال الأمانة في المضي قدما. وذكرت الأمانة أن برنامج عمل إدارة الموارد البشرية للسنوات الخمس القادمة سيعبر عن الأهداف المترابطة التي عرضت في الاستراتيجية. ورغم أن العمل قد بدأ بالفعل بشأن بعض هذه الأهداف، كما ورد في التقرير السنوي عن الموارد البشرية، فإن إدارة الموارد البشرية ستعتمد إلى ما يلي:

- المساهمة في تطوير ثقافة تنظيمية نابضة بالحياة، وتشجيع الحوار المفتوح والتعاون وتبادل المعارف والعمل الجماعي؛
- تحسين مرونة المنظمة وإيجاد المرونة الكافية وزيادة القدرة على التنقل لتلبية الاحتياجات المتنامية من الموظفين في وحدات الأعمال؛
- زيادة تعزيز التركيز على التنوع والشمول اللذين يمثلان عناصر تمكين رئيسية لتحقيق رؤية الويبو. ويمكن التعبير عن هذا التركيز من خلال التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، مع الاستفادة إلى أقصى حد من أوجه التقاطع كلما كان ذلك ممكنا؛
- ضمان القيمة المضافة التي يحققها الأداء من خلال تحسين أداء المنظمة وتطوير مهارات الموظفين؛
- اتخاذ رؤية أكثر استراتيجية للتعليم والتطوير الوظيفي كجزء لا يتجزأ من تنمية المواهب؛
- الاستثمار في تنمية القيادة والإدارة؛
- تعزيز مشاركة الموظفين ورفاههم؛
- إعداد نموذج خدمة "المحطة الواحدة" لإدارة الموارد البشرية يناسب احتياجات وحدات العمل.

28. وشكر وفد الاتحاد الروسي الأمانة على إعداد استراتيجية الموارد البشرية 2022-2026. وقال الوفد إنه يؤيد زخم هذه الاستراتيجية، والصلة الوثيقة بين سياسة الموظفين والاحتياجات المحددة للمنظمة، والمرونة التي أدخلت من أجل الوفاء ببعض المتطلبات من الموظفين، وتوسيع نطاق التنوع والشمولية، فضلا عن تعزيز فعالية العمل المنجز. وقال الوفد إنه من الواضح أن الأمانة تركز الآن على مواصلة تحسين الثقافة الموجودة داخل المنظمة وفي الواقع تجديد الموظفين. واعتبر الوفد ذلك من باب الأولوية، ما

دام العمل الذي تقوم به الأمانة ينبغي أن يسترشد بالحاجة إلى إيجاد مرشحين مهنيين أكفاء يعملون بنية حسنة. ورأى الوفد أنه يجب إيلاء الاهتمام المناسب للجهود الرامية إلى ضمان التمثيل الجغرافي العادل داخل المنظمة، لأنه يعتقد أن التنوع الجغرافي سيضمن العمل الفعال. وأخيراً، أعرب الوفد عن رغبته في التأكيد على مسألة ذات أهمية رئيسية بالنسبة للوفد، وهي أن الأمانة ينبغي أن تلتزم بالتوصيات والقرارات التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة ذات الصلة عند ضمان ظروف عمل مناسبة للموظفين.

29. وهنا وفد الصين الرئيسة على انتخابها وشكر الأمانة على الإعداد الدقيق للوثيقة. وذكر الوفد أن الثقافة الصينية تدعو إلى اتباع نهج يركز على الناس. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن الموارد البشرية هي الأصل الرئيسي لأي منظمة. وذكر أن الويبو تضطلع بمسؤولية التحلي بالابتكار والريادة في تطوير الملكية الفكرية وما يرتبط بها من تنمية إيكولوجية. وقال الوفد إنه سيتابع التطورات وأحاط علماً بالتصميم التطلعي للاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، الذي يحدد توجه المستقبل نحو تلبية متطلبات الأعمال التجارية. ورحب الوفد بالاستراتيجية وأهدافها السبعة، وأعرب عن سروره لرؤية التدابير الملموسة المقترحة في التقرير، مثل العمل مع النطاق الأوسع للمجتمع وتعزيز القدرة على الحركة داخل المنظمة، فضلاً عن وضع مسار وظيفي للموظفين. ورأى الوفد أن تحسين سرعة المنظمة وتحسين البنية العمرية وبناء القدرات ومساعدة الموظفين على النمو سيكون أمراً ضرورياً لمستقبل المنظمة. وذكر الوفد أيضاً أنه ينبغي للأمانة أن تسعى إلى تحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، بحيث يمكن للمنظمة أن تكون أكثر شمولاً في الموارد البشرية. وفي الختام، ذكر الوفد أنه يتطلع إلى مزيد من المعلومات، خاصة بشأن تنفيذ عنصر المرونة في المنظمة، وأنه يتطلع إلى التقرير السنوي عن الموارد البشرية المتعلق بتنفيذ هذه الاستراتيجية.

30. وردت الأمانة على البيانات بالتأكيد على أن الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية كانت قيد التنفيذ وأنها ستقدم تقريراً عن التقدم المحرز والمبادرات المختلفة الواردة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية في العام المقبل. وأضافت الأمانة أنها تقدر التعليقات التي أدلت بها الوفود والتأكيد بأنها تسير في الاتجاه الصحيح بالعمل على التنوع والشمول والمهارة والتنقل والتطوير الوظيفي للموظفين.

لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

31. قدمت الأمانة الوثيقة WO/CC/80/4 المعنونة "لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو" وذكرت أن لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو تتألف من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء مناوئين، مع عضو وعضو مناوب ينتخبهما لجنة الويبو للتنسيق. وأضافت أن الأعضاء الذين اقترحهم المدير العام للانتخاب من قبل لجنة الويبو للتنسيق يعملون عادة لمدة أربع سنوات. وذكرت الأمانة أيضاً أنه، ومن أجل الدعوة إلى ترشيح الأعضاء والنظر في المرشحين الذين تقدمهم الدول الأعضاء من أجل انتخاب العضو والعضو المناوب في لجنة الويبو للتنسيق في نهاية المطاف من قبل لجنة الويبو للتنسيق، اقترح الوفد تخفيض مدة عضوية هذه اللجنة، بشكل استثنائي، إلى سنة واحدة وستين على التوالي. وذكرت الأمانة أن العضو الحالي المنتخب من قبل لجنة الويبو للتنسيق هو السيد فلاديمير يوسفوف، الذي تنتهي ولايته في عام 2021. واستلم المدير العام من البعثة الدائمة لبلغاريا باقتراح أن تقوم لجنة الويبو للتنسيق بتجديد السيد يوسفوف كعضو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لتمثيل الدول الأعضاء إلى حين انعقاد الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2022. وعلاوة على ذلك، ذكرت الأمانة أيضاً أن العضو المناوب الحالي الذي انتخبته لجنة الويبو للتنسيق هو السيد فيليب فافاتييه الذي تنتهي ولايته في عام 2023، والذي أعرب مؤخراً عن اعتزامه إنهاء ولايته. وكان المدير العام قد تلقى من البعثة الدائمة لفرنسا الاقتراح الداعي إلى أن تنتخب لجنة الويبو للتنسيق السيد جان-لوك بيرين عضواً بديلاً في لجنة المعاشات التقاعدية للاستعاضة عن السيد فافاتييه وتمثيل الدول الأعضاء حتى الدورة العادية التالية للجنة الويبو للتنسيق.

32. انتخبت لجنة الويبو للتنسيق:

"1" السيد فلاديمير يوسفوف عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2022؛

"2" والسيد جان-لوك بيرين عضواً بديلاً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2023؛

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

33. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/80/INF/2.

34. وقدم رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت الوثيقة WO/CC/80/INF/2 بعنوان "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" الذي يشمل الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2020. وذكر رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت أن رئاسة مكتب الأخلاقيات الحالية قد بدأت العام وهي شاغلة منصبها إلا أنها تقاعدت في مارس 2021. وعلى هذا النحو، استند التقرير إلى المعلومات الواردة من الزملاء وقراءة المراسلات التي تلقاها مكتب الأخلاقيات خلال عام 2020. وذكر رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت أن مكتب الأخلاقيات تابع جميع الأنشطة المعتادة لمكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وقدم المشورة للموظفين بشأن الأنشطة

الخارجية والهدايا وغيرها من حالات تضارب المصالح، فضلاً عن إسداء المشورة للإدارة بشأن مسائل السياسات، وتولى إدارة برنامج إعلان المصالح والإفصاح المالي للمنظمة، وقدم التدريب في مجال الأخلاقيات بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية، وضمن الاتساق مع مكاتب الأخلاقيات التابعة لمنظمات الأمم المتحدة الأخرى. وذكر رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت أنه بسبب جائحة كوفيد-19 وكما كان الحال مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى، استمرت البرامج الرئيسية لمكتب الأخلاقيات بشأن الإفصاح المالي والحماية من الانتقام بشكل افتراضي. وأضاف أن برنامج الإعلان والإفصاح المالي بلغ إجمالي إيداعات الموظفين فيه 111 إيداعاً، وأظهر معدل امتثال بنسبة 100 بالمائة باستثناء موظف واحد كان في إجازة مرضية. وعلاوة على ذلك، لم تكن هناك طلبات رسمية للحماية من الانتقام. وكان لا بد من إلغاء التدريب الحضوري، ولكن أكمل 248 موظفاً دورة الأخلاقيات الإلزامية عبر الإنترنت خلال العام، في حين نُظمت محاضرة عامة حضورية عن الأخلاقيات في بداية العام حضرها 116 موظفاً. وأخيراً، ذكر رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت أن مكتب الويبو للأخلاقيات استمر في العمل خلال هذه الفترة مع أن رئيسة مكتب الأخلاقيات الحالية ربما لم تنجز كل ما كانت تود أن تنجزه في سنة عادية.

35. وشكر المدير العام السيد ديفيد ميتشلز على عمله/المؤقت في مكتب الويبو للأخلاقيات في حين كانت عملية تعيين رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة بالويبو جارية. وقام المدير العام بتقديم رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة، السيدة جوفاني فيلوجين، إلى لجنة الويبو للتنسيق وذكر أنها اكتسبت خبرة كبيرة بشأن الدور المنوط بها من منظومة الأمم المتحدة والقطاع الخاص. وشجّع الدول الأعضاء على التواصل والتعامل معها من أجل إبداء آرائها والمساعدة على تحسين إطار المنظمة للأخلاقيات وتعزيزها في ظل قيادتها. وذكر المدير العام أن رئيسة مكتب الأخلاقيات ستعمل عن كثب معه ومع سائر كبار القادة في المنظمة بالإضافة إلى دعم الزملاء الآخرين بأساليب مختلفة تتعلق بالأخلاقيات. وأعرب المدير العام عن أمله في أن تستمر الويبو في كونها مكاناً يتركز فيه عمله على معايير أخلاقية قوية لوضع برامجها الأخلاقية ومكاناً تتعلم فيه من أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة وخارجها. وشجّع المدير العام الدول الأعضاء مرة أخرى على التواصل مع رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة ورحب بها في أسرة الويبو.

36. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء، وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات وعلى العرض الذي قدمه رئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت. وشكرت المجموعة أيضاً المدير العام على تعليقاته الموجزة وذكرت أن مكتب الأخلاقيات جزء لا غنى عنه من هيكل الحوكمة للويبو. وأضافت المجموعة أن ضمان التزام المنظمة بأعلى معايير المساءلة أمر بالغ الأهمية لضمان قدرتها على أداء المهام المنوطة بها كما ينبغي. وشجّعت المجموعة مكتب الأخلاقيات على مواصلة تعزيز مشاركته مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وتعاون مع وحدة التفتيش المشتركة. وفيما يتعلق بالتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة، شجّعت المجموعة مكتب الويبو للأخلاقيات على المشاركة بنشاط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. ورحبت المجموعة بتعيين رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة وأعربت عن تطلعها إلى المشاركة معها وعرض خطة عمل جديدة على الدورة المقبلة للجنة الويبو للتنسيق. وكانت المجموعة على علم بأن الدورات التدريبية الإلزامية عبر الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة كانت متاحة منذ عام 2017، وأعربت عن رغبتها في التأكد من أن الكثير من موظفي الويبو الذين يزيد عددهم عن 1000 موظف، إن لم يكن معظمهم، قد أكملوا هذا التدريب بنجاح. وذكرت المجموعة إلى أنها لجأت إلى مكتب الأخلاقيات للتشجيع بشدة على المشاركة في هذا المجال واختتمت بيانها بتوجيه الشكر مجدداً إلى مكتب الأخلاقيات على عمله وأعربت عن تطلعها إلى استمرار الدور الرئيسي والفعال لمكتب الأخلاقيات في هذه المنظمة.

37. وشكر وفد الولايات المتحدة الأمريكية المدير العام على تعليقاته. ورحب الوفد بتولي رئيسة مكتب الأخلاقيات منصبها وأعرب عن تمنياته لها بالتوفيق في دورها الجديد والمهم. وذكر الوفد أنه يؤيد بشدة مهمة وظيفة الأخلاقيات في المنظمات الدولية وأعرب عن تقديره للتقرير الزاخر بالمعلومات عن الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2020. وأعرب الوفد عن سروره لملاحظة استمرار الويبو في متابعة المبادرات الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة وأعرب عن تقديره للمعلومات التفصيلية المقدمة بشأن 248 موظفاً ممن أكملوا التدريب الإلزامي على الأخلاقيات والنزاهة عبر الإنترنت. وطلب الوفد من الأمانة أن توضح النسبة المئوية للموظفين التي يمثلها ذلك. وذكر أيضاً أنه يقدر الحصول على معلومات عن الخطوات التي تتخذها الأمانة لتحقيق مشاركة بنسبة 100 في المائة في مثل هذه التدريبات الإلزامية تمشياً مع رسالة مكتب الأخلاقيات المتسقة بشأن معايير السلوك والقيادة الأخلاقية المتوقعة. وأعرب الوفد عن تقديره أيضاً لأنشطة مكتب الأخلاقيات لتعزيز الآليات التي تدعم الموظفين الذين ساهموا في أنشطة الشفافية والرقابة. وذكر أيضاً أنه يرحب بالحصول على معلومات إضافية عن أنشطة إذكاء الوعي المتعلقة على وجه التحديد بسياسة الويبو للحماية من الانتقام أو الإبلاغ عن سوء السلوك وعن الجهود المبذولة لجذب ثقة الموظفين بهذه السياسات. وأخيراً، أعرب الوفد عن تقديره لتلقي مزيد من المعلومات، إن أمكن في هذه المرحلة نظراً للفترة الانتقالية في الوقت الراهن، حول أولويات مكتب الأخلاقيات لعامي 2021 و2022 وحول أي ملاحظات قدمها مكتب الأخلاقيات إلى الإدارة خلال الفترة المشمولة بالتقرير وحتى الآن.

38. وشكر المدير العام الدول الأعضاء على بياناتها وذكر أنه أوضح في مناسبات عديدة، حتى عندما تم تعيينه بصفته مديراً عاماً العام الماضي، أن الأخلاقيات والحوكمة جزأين أساسيين من عمل المنظمة. وذكر أنه حظي بالعديد من العناصر التي كانت مهمة بالنسبة لهذه المنظمة بل بالنسبة للمنظمات، فقد قام ببناء الثقة بين الزملاء وعزز الثقة مع دول الأعضاء وتمحور الأمر حول التثبت من أن الويبو أنجزت العمل على النحو الصحيح. وأعرب المدير العام عن رغبته في طمأنة الدول الأعضاء إلى أن هذه الإدارة تأخذ الحوكمة والأخلاقيات على محمل الجد، وأضاف أنه جاء من سنغافورة، وهي دولة معروفة بمستوياتها العالية من الحوكمة والأخلاقيات. وأعرب

المدير العام عن سروره لسماع دعم الدول الأعضاء لرئيس مكتب الأخلاقيات/المؤقت الذي غادر لتوه، وكذلك دعم رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة التي انضمت لتوها إلى المنظمة. وفيما يتعلق بالسؤال الذي طرحه وفد الولايات المتحدة الأمريكية، ذكر المدير العام أنه، نظراً لأن رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة لم تنضم إلى المنظمة إلا في منتصف سبتمبر، فقد كانت بصدد صياغة الخطط وتقديمها، ومنها خطة العمل التي من المقرر تقديمها إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وذكر أن المشورة المتمثلة في العمل عن كثب مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، ووحدة التفتيش المشتركة وشبكة أخلاقيات منظومة الأمم المتحدة، وُضعت في عين الاعتبار. وأضاف المدير العام أنه تحدث إلى رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة ووافق على أنهما سيشجعان هذا النوع من المنظورات المشتركة بين الوكالات والأسر فيما يتعلق بالأخلاقيات لأن التحديات التي واجهتها لم تكن خاصة بالويبو، لكنها كانت مشتركة بين العديد من وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية أيضاً. ثم قام المدير العام، بإذن من الرئيسة، بتمرير الكلمة إلى رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة.

39. وأعربت رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة عن سعادتها بتقديمها بصفتها رئيسة مكتب الأخلاقيات بالويبو الجديدة وذكرت أن هذا الأمر شكّل دوراً بالغ الأهمية في المنظمة وأنها بالتأكيد على مستوى التحدي. وشكرت الدول الأعضاء والمدير العام والفريق التنفيذي والزلاء على مستوى المنظمة على ترحيبهم الحار. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أنها التقت بالجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وأنها أحاطت علماً بالتشجيع على تقوية تلك العلاقة، التي ستكون لها أولوية بالتأكيد في عملها. وأعربت رئيسة مكتب الأخلاقيات أيضاً عن وجود قائمة طويلة جداً من البنود التي يجب فحصها وأنها بدأت العمل على خطة، وسيكون من دواعي سرورها تقديمها إلى الدول الأعضاء بمجرد الانتهاء منها. وأعربت عن رغبتها في طمأنة الدول الأعضاء إلى أن المحادثات مع موظفي الويبو كانت ذات أولوية، سواء كان ذلك من خلال التدريب الإلزامي وأنشطة إذكاء الوعي والاجتماعات الفردية. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أيضاً أن الحماية من الانتقام ستظل من أولويات مكتب الأخلاقيات. وأضافت أنه حتى عندما يعلم الناس أنهم محميون من الانتقام، فإن التقدم كان مهمة شاقة وأن مكتب الأخلاقيات سيجري مناقشات مفتوحة حوله في الويبو لضمان شعور الزلاء بالأمان في المستقبل. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أيضاً أنه من الأفضل حتى الآن لقاء الزلاء والأشخاص على مستوى المنظمة وأنها تتطلع إلى العمل الذي ينتظرها. وأخيراً، صرحت رئيسة مكتب الأخلاقيات بأنها تشعر بالثقة في أنها تتمتع بالاستقلالية والدعم اللذين تحتاجهما لأداء واجباتها بنزاهة. وذكرت أنها تتطلع إلى العمل معاً وأن الدول الأعضاء يمكن أن تعتمد على تعاونها والتزامها بهذا الدور.

40. وأخذ المدير العام الكلمة ليوّضح للدول الأعضاء أن التدريب على الأخلاقيات والنزاهة للمنظمة بأكملها أمر إلزامي، وأضاف أنه على جميع موظفي الويبو، والموظفين الفنيين المبتدئين، والزلاء، والمتدربين، وموظفي الوكالات أن يخضعوا للدورة الإلزامية للأخلاقيات والنزاهة. وأوضح المدير العام أن الرقم 248 الذي ذكرته الأمانة في أثناء عرض التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات يشمل عدد الموظفين الذين التحقوا بالدورة الإلزامية خلال الفترة المشمولة بالتقرير في عام 2020. وأضاف المدير العام أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع في اعتبارها أن الموظفين الذين انضموا إلى المنظمة قبل الفترة المشمولة بالتقرير كانوا سيأخذون الدورة الإلزامية حول الأخلاقيات والنزاهة قبل صياغة التقرير.

41. وشكرت الرئيسة المدير العام على توضيحاته وأشارت إلى عدم وجود وفود أخرى تطلب الكلمة.

البند 31 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

42. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/80/3.

43. وعرضت الأمانة الوثيقة WO/CC/80/3 المعنونة "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته" وذكرت أن التعديلات على نظام الموظفين عرضت على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها، في حين أقر المدير العام إدخال التعديلات على لائحة الموظفين وقدمت إلى لجنة الويبو للتنسيق لأخذ العلم فقط. وذكرت الأمانة أن التعديلات على سبع مواد من نظام الموظفين ستُقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها، وأضافت أن بعض التعديلات تحريرية في جوهرها وتهدف إلى توضيح حكم ما أو تصحيح خطأ، في حين أن بعض التعديلات تتعلق بجوهر الموضوع. وذكرت الأمانة أيضاً أنه يجري إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بالتعديلات المدخلة على 25 قاعدة من لائحة الموظفين، علماً أنّ معظمها قد نُقِّد بالفعل وسيتمّ تنفيذ عدد قليل منها في الأشهر القليلة المقبلة.

44. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء، وشكر المدير العام على إعداد الوثيقة WO/CC80/3، التي تتضمن التعديلات التي أدخلت على نظام الموظفين ولائحته. كذلك، شكرت المجموعة الأمانة لعملها مع أعضاء المجموعة باء بشأن هذه القضايا قبل انعقاد الدورة. وأخذت المجموعة علماً بالتعديلات المقترحة وأعربت عن سرورها بشكل خاص بالتعديلات على قواعد اللائحة الخاصة بإجازات الأبوة والأمومة التي تمنح الموظفين مزيداً من المرونة بشأن كيفية استخدام استحقاقات الإجازة للسماح بمشاركة الوالدين على قدم المساواة ودعم هذه المشاركة. كذلك، أخذت المجموعة علماً بالتغييرات التي تسمح بدفع مبلغ مقطوع جديد في حالات الشحنات بغرض الانتقال بمساعدة المنظمة، وتوقّعت إجراء المراجعات اللازمة لضمان المطالبة بالمبلغ المقطوع

بغرض الانتقال على النحو المناسب. واغتنمت المجموعة الفرصة لتوجيه الشكر إلى المدير العام مجدداً لإتاحته الفرصة لمراجعة هذه الوثيقة والموافقة على التعديلات الواردة فيها.

45. وأخذ وفد الصين علماً بالحكم المضاف حديثاً إلى نظام الموظفين ولائحته بشأن التعيينات المحددة المدة، ورأى أن هذا الحكم قد يقلل من مرونة الموارد البشرية للمنظمة. وأعرب الوفد عن أمله في أن تتمكن الأمانة من توضيح كل من الوظائف يغطيها هذا الحكم وعدد سنوات المدة المحدودة.

46. وشكر وفد الاتحاد الروسي الأمانة على إعداد هذه التعديلات على نظام الموظفين ولائحته وعرضها للوثيقة. وقال الوفد إنه يدرك أن التعديلات المقترحة لا تتعارض مع المعايير المعمول بها في النظام الموحد للأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بتحديد وظائف الخدمة. وأشار الوفد أيضاً إلى أن التوصيات والقرارات التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، والقرارات المناسبة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، كلها ينبغي أن تضمن شروط خدمة ملائمة لأولئك الذين يعملون داخل المنظمة، مضيفاً أن هؤلاء هم، في نهاية المطاف، هم أهم مورد لدى الويبو. لذلك، أعرب الوفد عن رغبته في التأكيد على أن العمل عن بعد بالنسبة للموظفين ينبغي أن يظل مؤقتاً، لأنه شكل ضرورة نتيجة الظروف الخاصة التي سببتها الجائحة. وأشار الوفد أيضاً إلى أنه، في المستقبل، عند إعداد مشاريع التعديلات على نظام الموظفين ولائحته، سيكون من المفيد للأمانة أن تقدم تحليلاً مفصلاً للآثار المالية للتعديلات المقترحة، لأن من شأن ذلك أن يعطي الدول الأعضاء صورة أوضح عن الوضع، مما يسمح لها بإجراء تقييمها الخاص فيما بعد.

47. وشكر وفد الولايات المتحدة الأمريكية المدير العام على التقرير وعلى الجهود التي بذلتها الأمانة لكي يبقى إطار الويبو التنظيمي قادراً على الاستجابة إلى الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة. وأعرب الوفد عن تقديره لتركيز الأمانة على إجراء تعديلات على نظام الموظفين ولائحته، تستجيب مباشرة للتوصيات الرئيسية لوحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة. وأشار الوفد إلى أن هذه التعيينات تشمل الذكر الصريح للتعيينات المحددة المدة بموجب المادة 17.4، فضلاً عن تقديم وتلقي الشكاوى، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتمييز والتحرش، في شعبة الرقابة الداخلية فيما يخص القاعدة 1.4.11 المعدلة. ومع ذلك، أشار الوفد إلى أن تعويضات إنهاء الخدمة المقترحة بموجب المادة 8.9 ليست، على حد علمه، معتمدة لدى هيئة ضمن منظومة الأمم المتحدة أو في نظام موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. نتيجة لذلك، كان من الصعب على الدول الأعضاء تقييم مدى ملاءمتها واستخدامها الفعال، وبالتالي رحب الوفد بأي تعليق من الأمانة بشأن هذه الملاحظة. علاوة على ذلك، وفي حال اعتماد هذا التعديل، ذكر الوفد أنه يفضل تسجيل مبلغ التعويضات المدفوعة وآثارها، بما في ذلك في التقارير المقبلة بشأن موارد الويبو أو أي تقرير مناسب آخر.

48. ورداً على السؤال المتعلق بالتعيينات المحددة المدة، ذكرت الأمانة أنها تعتمد بالفعل هذا النوع من العقود المحدودة المدة لمهام معينة في المنظمة، مثل مدير شعبة الرقابة الداخلية ورئيس مكتب الأخلاقيات. وذكرت الأمانة أنها رصدت الحاجة إلى المزيد من المرونة في عدد من الوظائف، نظراً إلى أنها لن تستمر في المستقبل. ويسري ذلك أيضاً على الحالات التي تحتاج فيها الأمانة إلى توظيف شخص في منصب محدد المدة لعدد محدود من السنوات، على ألا يكون هذا المنصب متعلقاً بمشروع معين أم ممولاً من الأموال الاحتياطية. وفيما يتعلق بالتعديل على المادة 8.9 من نظام الموظفين، أوضحت الأمانة أن ذلك لا يتعلق بإمكانية التوصل إلى اتفاق فصل. بل إن التعديل يسمح بدفع تعويض إنهاء الخدمة للموظفين الذين لم يبلغوا بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، أي 65 سنة، ولكنهم بلغوا سن التقاعد العادية، أي 60 أو 62 سنة بحسب تاريخ تعيينهم. وأضافت الأمانة أنها على استعداد لتقديم المزيد من التفاصيل إن لزم الأمر.

49. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات المُدخلة على نظام الموظفين بصيغتها المُبيّنة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/80/3؛

"2" وأحاطت علماً بالتعديلات المُدخلة على لائحة الموظفين بصيغتها المُبيّنة في المرفقين الثاني والثالث من الوثيقة WO/CC/80/3.

[يلي ذلك المرفق*]

* 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 رهنًا بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعلت. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في المرفق.

بيان مجلس موظفي الويبو أمام لجنة التنسيق التابعة للدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية 7 أكتوبر 2021، جنيف

أصحاب السعادة والمعالى،
تحية طيبة وبعد،
حضرة المدير العام،
الموفدون الكرام،
الزملاء الأعزاء،

حضرة ممثلي أعضاء لجنة الويبو للتنسيق، يشرفنا أن نتحدث باسم مجلس موظفي الويبو وباسم جميع موظفي هذه المنظمة مرة جديدة اليوم.

في أبريل الماضي، انتُخب الممثلون السبعة، وهم ثلاث نساء وأربعة رجال، عن فريق مجلس الموظفين أو أعيد انتخابهم لمدة ثلاث سنوات.

ونجدد التأكيد على أنّ الولاية الأساسية لمجلس الموظفين هي تمثيل مصالح جميع موظفي هذه المنظمة والدفاع عنهم وخدمتهم أمام مكتب المدير العام وممثليه.

ويضع فريق مجلس موظفي الويبو أهمية كبرى على الحفاظ على السلوك المثالي في تعامله مع الإدارة. ولطالما كان الاحترام والأدب والصدق السمات المميزة لنهجنا. ويبدو أن موظفي الويبو يقدرون النبرة والأسلوب اللذين نتبعهما في تعاملنا مع قادة هذه المنظمة، ولا شك في أن هذا النهج يخدم مصالح الجميع وأهدافهم. فعلاقة الثقة الثمينة التي بنيناها مع محاورينا منذ عام 2017، تلك العلاقة الحساسة والتي خضعت لاختبارات صعبة في بعض الأحيان، والنتائج التي تحققت بفضل تعاوننا، تدفعنا بحق إلى الاعتقاد بأن بيئة العمل السليمة ورفاه الموظفين سيظلان الأولوية القصوى لجميع الجهات المعنية.

ونودّ، باسم موظفي الويبو ومجلس الموظفين، أن نغتتن هذه الفرصة لنهئ السيد دارين تانغ، مديرنا العام، على مضي العام الأول منذ تولّيه قيادة الويبو. ونتمنى له كل النجاح في منصبه الجديد ونتطلع إلى العمل معًا إلى الحفاظ على العلاقات الطيبة التي سبق أن بنيناها. ونغتتن هذه الفرصة لنهئ أيضًا رؤساء القطاعات الحاضرين معنا اليوم، الذين يتولون قيادة الويبو أيضًا كنواب ومساعدين للمدير العام.

إنّ التعاون الذي شرعنا فيه مع السيد تانغ وفريقه يبشّر بالخير. فحوارنا يتسم بالصراحة والشفافية والصحة والنوايا الحسنة. ونرحّب بالنهج الجديد واللمسة الشخصية الفريدة التي جلبها المدير العام في إدارة المنظمة: فهو يتسم ببراعة وقدرة على *التشاور* مع الموظفين ككل. فلا شكّ في أنّ هذا النهج جديد ولم تشهد الويبو مثيلاً له منذ زمن بعيد.

لقد خلّفت جائحة كوفيد-19 أثراً عميقاً لا رجعة فيه على حياتنا المهنية، كما أجبرتنا التغيّرات الكبرى الناجمة عن الجائحة، مثل العمل عن بعد، على التكيف بسرعة مع التدابير الجذرية التي اتخذها قادتنا. ونحن ندرك تماماً أن معظم ممثلي أعضاء لجنة التنسيق الحاضرين في هذه القاعة يواجهون التحديات نفسها التي يواجهها موظفو الويبو – إن لم نقل تحديات أعظم. لذا، نطلب بكل بساطة من أعضاء اللجنة أن يضمنوا اتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة للحفاظ على صحة الجميع وسلامتهم عند تنفيذ العملية التي أقرتها هذه المنظمة لعودة موظفيها إلى العمل في الموقع.

ومنذ البداية، أبدى موظفو الويبو مرونة هائلة في التكيف مع ظروف العمل الجديدة. وقد حافظوا على مستوى عالٍ من جودة الخدمات والإنتاجية، ما مكّن الويبو، كالمعتاد، من استحداث أصول وإيرادات مالية كبيرة. غير أن مجلس الموظفين يرى أن المورد الأهم للويبو هو رأس مالها البشري. ويمكن للموظفين الافتخار بقوّتهم وجهودهم وتصميمهم على الحفاظ على مكانة المنظمة الرائدة في عالم الملكية الفكرية، على الرغم من التحديات المضنية التي طرأت خلال العامين الماضيين تقريباً.

وبالرغم من ذلك، يحتاج مجلس الموظفين إلى تسوية الكثير من القضايا العالقة مع الإدارة، بدءاً بالصحة النفسية ورفاه الموظفين، الذين عانوا كثيراً نتيجة أزمة كوفيد-19. ولا يزال بعض موظفي الويبو يواجهون مشاكل أخرى: مثل كيفية العثور على خدمات رعاية الأطفال وأماكن في دور الحضانة وسداد تكاليفها في منطقة بحيرة جنيف؛ وأسعار الإيجار المفرطة المطبقة في المنطقة الواقعة على جانبي الحدود الفرنسية والسويسرية؛ والتكلفة الباهظة للتعليم. وفيما يتعلق بسياسة الموظفين، تُعلّق توقعات كبيرة في الكثير من المجالات، مثل الحاجة إلى اعتراف واسع من جانب الويبو بالخبرة المكتسبة؛ والتنقل الداخلي للموظفين المعيّنين لفترات طويلة والموظفين الجدد؛ والتطور المهني للموظفين الذين يعملون في المنظمة منذ سنوات عديدة؛ والترقيات وعمليات إعادة التصنيف القائمة على الجدارة للموظفين المؤهلين أو الموظفين ذوي المستوى الكبير من الأقدمية والخبرة؛ ومنح الأولوية في التوظيف للموظفين المؤقتين والخبراء الاستشاريين والعاملين في الوكالات الذين لديهم عقود طويلة الأجل مع الويبو، وبطبيعة الحال، التمثيل الجغرافي

والتكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات. وتتناول استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2022-2026 بعضاً من تلك القضايا، ولكننا ندعو أعضاء لجنة التنسيق إلى تقديم الدعم الكامل إلى هذه الإدارة كي تبذل كل الجهود الممكنة، ويخطي حثيثة، من أجل اقتراح تدابير واقعية وملموسة وعادلة تكون مفيدة لأكثر عدد ممكن من موظفي الويبو، الذين يخدم كثيرون منهم هذه المنظمة منذ عقود. ولا تزال هناك أيضاً بعض المسائل الإشكالية الأخرى: فمن الملاحظ أن عدد العقود المستمرة الممنوحة في انخفاض، وأن معالجتها تستغرق وقتاً أطول؛ وأن الترقية بطيئة للغاية بالنسبة للمديرين؛ وأن الأزمة الصحية العالمية قد ترتبت عنها عواقب اجتماعية مباشرة، مثل الوحدة، والخوف من المستقبل، والقلق إزاء العودة إلى العمل في الموقع؛ وأن الدراسة الاستقصائية المقبلة للجنة الخدمة المدنية الدولية، التي سَتُحدّد مرتبات الفئة الفنية والفئات العليا طيلة السنوات الخمس المقبلة، ستُجرى في خضم الجائحة. لذلك، نؤكد من جديد رغبتنا في العمل مع أفرقة الإدارة وإحراز التقدم معها، ونقدم لها كل التشجيع.

وأخيراً، من الواضح أن التحدي الأكبر الذي يواجه المجلس يتمثل في إعادة بناء نسيج اجتماعي عانى الكثير، واستعادة روح الوحدة بين الموظفين، الذين شهدوا صراعات وخلافات هيمنت لفترة طويلة على حياتنا اليومية. وبالتعاون الوثيق مع الزملاء المسؤولين عن خدمة مصالح موظفي هذه المنظمة، يعترم مجلس الموظفين بذل كل ما في وسعه من أجل بناء مستقبل يسوده الهدوء والاستقرار وضمان وضع حدّ لظاهرة الاستهانة بالعدالة في هذه المنظمة. وفي هذا الصدد، نرحّب بنجاح المدير العام في تسوية قضية حسّاسة للغاية تتعلق بزميل رفيع المستوى تم صرفه لأسباب غامضة. ونشكر المدير العام على رؤيته الواضحة وسعيه الدؤوب لتحقيق العدالة الاجتماعية.

وبشكل عام، نشعر بالاطمئنان إزاء الاتجاه الذي تسلكه الإدارة الجديدة. فقد أُجري بالفعل تنفيذ تحسينات ملحوظة، ومنها ما يتعلق بإدارة ساعات العمل، وإجازة الأمومة والأبوة، والترتيبات المقترحة لمواصلة العمل عن بعد والجمع بينه وبين العمل في الموقع. والموظفون يرحّبون بتلك التدابير، ونودّ خصوصاً أن نعرب عن امتناننا لمراعاة أفرقة المدير العام شواغل مجلس الموظفين واقتراحاته. ونحن ممتنون بالقدر نفسه لإدارة الموارد البشرية على الاستجابة لتوصياتنا. وصحيح أننا قد لا نتفق أحياناً مع تلك الإدارة، ولكننا نتوصل في نهاية المطاف إلى أرضية مشتركة، ونقدّر بالتالي الروح السائدة التي تتسم بالرغبة في العمل معاً والمضي قدماً في الاتجاه نفسه. فيجب أن تبقى الويبو منبراً متميزاً لاستقطاب وتوظيف الأفراد الموهوبين من ذوي المؤهلات العالية على أساس أفضل الشروط الممكنة، مع الحفاظ على الوظائف التي يشغلها الموظفون حالياً والنهوض بها من جميع الجوانب.

وفي الختام، اسمحوا لنا بأن نشيد بالراحل ناريش براساد، الأمين السابق لجمعيات الويبو، ورئيس الموظفين ومساعد المدير العام سابقاً. لقد توفي ناريش منذ فترة وجيزة، وترك رحيله المفاجئ فجوة كبيرة. وكان ناريش يدعم موظفي هذه المنظمة وبدون كل وبطريقة متبصرة، ويقدر مجلس الموظفين عمله معنا. وبالنيابة عن الموظفين، نقف وقفة إجلال على روحه لتبقى ذكراه للأبد.

شكراً لحسن استماعكم.

[نهاية المرفق والوثيقة]