

WO/CC/73/2

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 2 أغسطس 2016

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والسبعون (الدورة العادية السابعة والأربعون)
جنيف، من 3 إلى 11 أكتوبر 2016

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات

من إعداد الأمانة

1. يرد فيما يلي تقرير عن أنشطة مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2015. ورفع المكتب منذ إنشائه في يونيو 2010 التقارير عن أنشطته إلى الدول الأعضاء. وهذا هو التقرير الخامس المرفوع إلى الجمعيات.

2012 – 2016: خمسة أعوام من رفع التقارير بشأن

أنشطة مكتب الويبو للأخلاقيات وتأثيره

أنشئ مكتب الأخلاقيات في يونيو 2010 بالتوازي مع قيمة برنامج التقويم الاستراتيجي في الويبو وهي "المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية".

وبنهاية أول سنة تقويمية كاملة من العمليات بدأ مكتب الأخلاقيات دورة رفع التقارير السنوية عن أنشطته. وعرض مكتب الأخلاقيات في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2012 تقريراً عن أنشطته وتأثيره في 2010/2011.¹

¹ الوثيقة WO/CC/66/1 لجنة الويبو للتنسيق، الدورة السادسة والستون (الدورة العادية الثالثة والأربعون)، من 1 إلى 9 أكتوبر 2012.

وفي 2013 و2014 عُرض التقريران الثاني والثالث لمكتب الأخلاقيات عن الأنشطة في 2012 و2013 على التوالي كرفقات مخصصة في التقارير السنوية عن الموارد البشرية.²

وفي 2015، عرض مكتب الأخلاقيات على لجنة الويبو للتنسيق التقرير الرابع عن أنشطة مكتب الأخلاقيات الذي يغطي عام 2014 في تقرير سنوي منفصل.³

ويتبع نفس هذا النسق تقرير 2016 وهو التقرير الخامس لمكتب الأخلاقيات عن أنشطة المكتب وتأثيره في 2015.

أولاً. معلومات أساسية

2. تشير اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية إلى أهمية تحقيق المنظمة لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ويمثل إنشاء نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة في الويبو مبادرة تدخل ضمن برنامج التقويم الاستراتيجي، الذي بدأ تعميمه في أنشطة الويبو بعد استكمالها في عام 2013.

ثانياً. الهيكل

3. أنشئ مكتب الويبو للأخلاقيات في يونيو 2010. والمسؤول عنه هو رئيس مكتب الأخلاقيات، الذي يقدم تقاريره إلى المدير العام. وتشمل أنشطة مكتب الأخلاقيات المجالات الأربعة التالية:

- (أ) الأنشطة الترويجية؛
- (ب) والمشورة السرية المقدمة إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين؛
- (ج) ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات؛
- (د) وتنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات.

4. والمكتب مستقل عن خدمات الويبو الأخرى.

ثالثاً. الأنشطة الترويجية

التدريب على الأخلاقيات والنزاهة

5. منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012، نُظّم تدريب إجباري لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة. ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج التدريب بالتعاون الوثيق مع إدارة الموارد البشرية ومكتب إدارة مشروعات برنامج التقويم الاستراتيجي، ويتولى تقديمه مدرّبون خارجيون.

الأهداف

6. يتوافق التدريب مع قيم المنظمة وسياساتها بشأن السلوك الأخلاقي ويتماشى مع الممارسات التدريبية الجيدة والمبادئ الأخلاقية المعترف بها عموماً.

² الوثيقة WO/CC/67/2، لجنة الويبو للتنسيق، الدورة السابعة والستون (الدورة العادية الرابعة والأربعون)، من 23 سبتمبر إلى 2 أكتوبر 2013 والوثيقة WO/CC/70/1، لجنة الويبو للتنسيق، الدورة السبعون (الدورة العادية الخامسة والأربعون)، من 22 إلى 30 سبتمبر 2014.
³ الوثيقة WO/CC/71/3 Rev، لجنة الويبو للتنسيق، الدورة الحادية والسبعون (الدورة العادية السادسة والأربعون)، من 5 إلى 14 أكتوبر 2015.

ويرمي التدريب، تحديداً، إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز ثقافة الأخلاقيات؛
- وإذكاء الوعي على كل مستويات المنظمة بالمبادئ والسياسات والأدوات والاعتبارات الخاصة بالسلوك الأخلاقي في الويبو؛
- وزيادة الثقة بين الزملاء والمديرين، والثقة في المنظمة؛
- وتعزيز المساءلة في عملية اتخاذ القرارات؛
- وتدعيم القيادة الأخلاقية - "إعطاء المثل في أعلى الهرم".

النتائج

7. فيما يلي النتائج المنشودة:

- ضمان فهم مشترك لمعنى "الأخلاقيات والنزاهة" في مكان العمل، ولأهمية السلوك الأخلاقي بالنسبة لسمعة المنظمة؛
- وضمان تلقي جميع الموظفين للتدريب في مجال المبادئ الأخلاقية الأساسية؛
- وتعزيز رسالة متنسقة بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك المتوقعة في الويبو؛
- وإذكاء الوعي بالآليات القائمة حالياً لدعم الموظفين.

طبيعة التدريب

8. يتمثل التدريب في استعراض للمبادئ والقيم الأخلاقية المنطبقة في الويبو؛ وهو نشاط تُقدّم فيه إلى المشاركين مجموعة من الحالات الفردية ويُطلب منهم الكشف عن القضايا الأخلاقية والعمل على تسويتها باستخدام نموذج من نماذج اتخاذ القرارات؛ ويُقدّم عرض عن مكتب الأخلاقيات وأنشطته والخدمات التي يوفرها للموظفين؛ وتُجرى مناقشة حول العقبات الشائعة التي تحول دون التزام السلوك الأخلاقي، وكيفية تجاوزها. ويشمل التدريب دورات مباشرة تدوم نصف يوم ويقودها مدربون خارجيون من ذوي الخبرة في التدريب على الأخلاقيات في نظام الأمم المتحدة الموحد. وأُجريت منافسة لاختيار مقدم التدريب.

مدونة الويبو للأخلاقيات كمرجع للتعليم

9. أعدّ مقدم التدريب الخارجي ومكتب الأخلاقيات دليل مشارك مفضل تلقاه كل موظف في شكل ورقي في الدورة التدريبية. والجزء الأول من الدليل عبارة عن كراسة عمل يستخدمها المشاركون أثناء التدريب وتحتوي على نقاط تعلم أساسية وملاحظات عن الحالات. أما الجزء الثاني فيشمل النسخة الكاملة لدليل الأخلاقيات في الويبو، الذي أعده مكتب الأخلاقيات للاستخدام كأداة يُحتفظ به لاستخدامها كمرجع في العمل اليومي في العمل. وضمنت قواعد التدريب أن توجه الرسائل المؤسسية على النحو الأمثل.

10. كما تلقت الموظفون نسخاتهم الورقية الشخصية من دليل الأخلاقيات. وأطلقت مدونة الويبو للأخلاقيات ودليل الأخلاقيات في الويبو في بداية البرامج التدريبية.

مدونة الويبو للأخلاقيات: القيم والمبادئ

القيم الست الواردة في مدونة الأخلاقيات هي كالتالي:

- الاستقلالية؛
- والولاء؛
- والحياد؛
- والنزاهة؛
- والمساءلة؛
- واحترام حقوق الإنسان.

وتتعلق المبادئ السبعة الواردة في مدونة الأخلاقيات بما يلي:

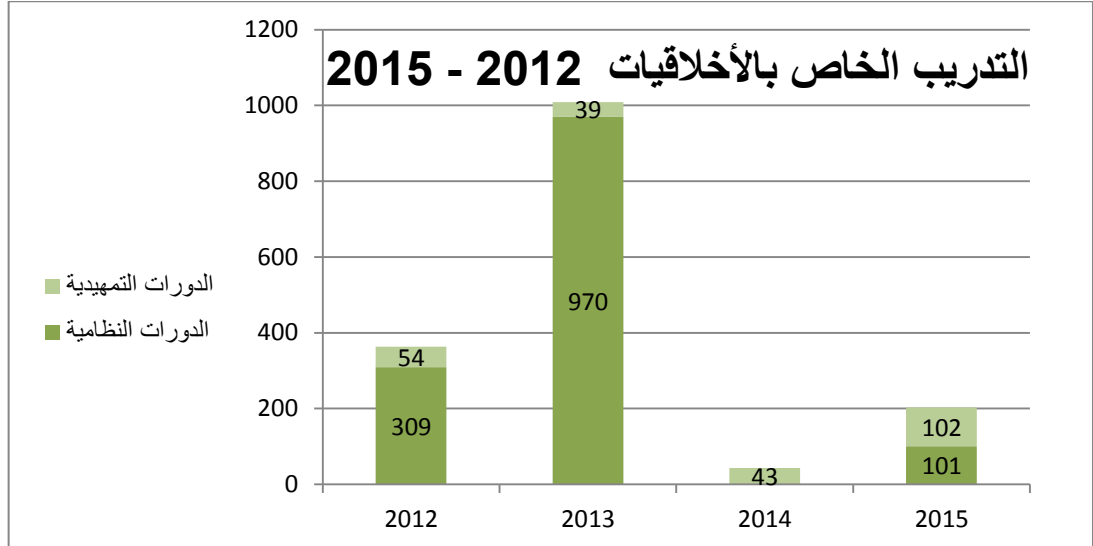
- تضارب المصالح؛
- وإساءة استعمال السلطة؛
- والالتزام بيئة عمل يسودها الاحترام؛
- والهدايا أو التكريمات أو المجاملات أو الاستحقاقات الأخرى؛
- وموارد المنظمة؛
- وسرية المعلومات؛
- ومرحلة ما بعد الخدمة.

تدريب الويبو الخاص بالأخلاقيات 2012 - 2015

إجمالي عدد المشاركين: 1618 مشاركا

فئات التدريب:

- ◀ الجلسات أثناء الدورات التمهيدية
- ◀ الدورات التدريبية النظامية الخاصة بالأخلاقيات



11. دُرّب كل الموظفين بمن فيهم المعينون حديثاً (1618 موظفاً في المجموع) منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة. وعلى الموظفين المنضمين حديثاً إلى المنظمة أن يشاركوا إلزاماً في الدورات التمهيدية والدورات التدريبية الخاصة بالأخلاقيات. وشملت جميع الدورات التمهيدية جلسة عن الأخلاقيات. وتتعلق المعلومات الواردة في الرسم البياني بالتدريب المقدم إلى الموظفين منذ بدء التدريب الخاص بالأخلاقيات والنزاهة في 2012.

الأثر المُتّمسّ باستقصاء ما بعد التدريب

12. تم إرسال استقصاء إلكتروني إلى المشاركين في الدورات التدريبية في 2015. وردّ على الاستقصاء 44 مشاركاً من أصل 51 – ويرقى ذلك إلى درجة العينة الممثّلة.

13. وأكّد الاستقصاء أن التدريب ترك انطبعاً حسناً لدى المشاركين، إذ اعتبر 43 بالمائة من المحيّين أن الدورة "ممتازة" و41% اعتبروها "جيدة".

14. وصحيح أن المشاركين قد استحسنوا بوجه عام محتوى التدريب وأساليبه إلا أن البعض قد أشار إلى عدم اتساع الوقت المخصّص للتدريب لإجراء تحليل معمق للحالات. كما شعر المشاركون بالحاجة إلى التعمق في بعض المواضيع مثل الأنشطة الخارجية وتضارب المصالح. وأحاط مكتب الأخلاقيات علماً بهذه التعليقات لتطبيقها عند إعداد فعاليات إذكاء الوعي بالأخلاقيات في 2016.

15. ومن التعقيبات الأخرى الواردة ما يلي:

- استحسن المشاركون نسق المناقشات المفتوح الذي حفز التفاعل أثناء التدريب ومنح جميع المحاضرين تقريبا فرصة التعبير عن آرائهم ومشاعرهم بشأن موضوعات محددة مطروحة؛
- وشعر المشاركون بأهمية موضوع الثقة في بيئة العمل. فقد يؤدي سوء فهم موقف ما إلى نشوب نزاع؛
- كما استفادوا من الحالات الفردية إذ أنها توضح الحقائق والآراء/الإدراك، كما استحسنوا الاطلاع على حالات تضارب المصالح عند تمثيل المنظمة (مثل أخذ الهدايا/تلقي الهدايا من دولة عضو)؛
- وسمحت لهم الحالات الفردية بالإلمام بمدونة الويبو للأخلاقيات؛
- واستحسنوا كراس العمل؛
- ووجدوا أن السلوك الأخلاقي قابل للتطبيق في الحياة اليومية.

الموقع المخصص للمكتب على الشبكة الداخلية (إنترنت)

16. من المزمع إجراء استعراض وتحديث شاملين في 2016 للموقع المخصص لمكتب الأخلاقيات على الشبكة الداخلية (إنترنت) الذي أنشئ في عام 2012. ونُشرت مدونة الويبو للأخلاقيات، ودليل الأخلاقيات في الويبو (الذي يشتمل على مجموعة من سياسات الويبو ومبادئها ذات الصلة، مع شروح واضحة)، فضلا عن روابط إلى الموارد ذات الصلة والمعلومات الأساسية على الموقع الإلكتروني.

رابعاً. المشورة السرية المقدمة إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين

17. عُيِّنَ رئيس مكتب الأخلاقيات يوم 15 سبتمبر 2015⁴، وكان رئيس مكتب الأخلاقيات قبل ذلك ومنذ أغسطس 2014 فصاعداً مسؤولاً عن المكتب بصفة مؤقتة.

18. وتلقى مكتب الأخلاقيات في 2015 طلبات المشورة التالية:

- أربعة طلبات بشأن الأنشطة الخارجية؛
- وطلب واحد بشأن الهدايا و/أو الضيافة؛
- وثلاثة طلبات بشأن المسائل المرتبطة بالعمل؛
- وأربعة طلبات بشأن إعلان المصالح/الاستثمارات؛
- وثلاثة طلبات بشأن تضارب المصالح؛
- وطلب واحد بشأن الحماية من الأعمال الانتقامية.

ووردت أربعة طلبات لتلقي النصيحة ولكن تبين أنها خارجة عن نطاق ولاية رئيس مكتب الأخلاقيات وأخطر الموظفين بالإمكانات المتاحة الأخرى عند الإمكان أو أحيلوا إلى وحدات الويبو الأخرى.

خامساً. وضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات

سياسة الكشف المالي

19. في أعقاب تنفيذ سياسة الويبو بشأن إعلان المصالح في عام 2013، والكشف عن المصالح المالية طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، اضطلع بالعمل الداخلي من أجل وضع سياسة جديدة بشأن الكشف المالي فيما يخص كبار الموظفين وبعض الموظفين المحددين. وعُلق ذلك العمل بصورة مؤقتة في عام 2014 بسبب الغياب المؤسف لرئيس مكتب الأخلاقيات، واستكمل في 2016. وتسعى المنظمة إلى تحقيق التوازن المناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحق الموظفين الخصوصية. وستسعى أيضاً إلى مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الضوابط الداخلية الجاري تنفيذها من قبل الأمانة. ومن المتوقع استكمال العمل بنهاية 2016.

سادساً. تنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات

سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي أو الإبلاغ عن إساءة السلوك أو غير ذلك من المخالفات

20. ظلَّت سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي أو الإبلاغ عن إساءة سلوك أو غير ذلك من المخالفات ("سياسة حماية المبلغين عن المخالفات") سارية في الويبو منذ عام 2012 وتمثل الإطار العام لحماية جميع

⁴ عُيِّنَت السيدة شيتزا رادهاكيشون وهي من رعايا سورينام رئيسةً لمكتب الأخلاقيات التابع لمكتب الويبو للأخلاقيات التابع لمكتب المدير العام عقب مسابقة.

الموظفين من الأعمال الانتقامية الناجمة عن المشاركة في عمل رقابي كما عرّفته السياسة، أو لحماية من يعدون تقريراً يبلغون فيه عن المخالفات.

21. وبالتماشي مع سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى بشأن الأعمال الانتقامية ويجري استعراضاً مبدئياً ليحدد ما إذا كان مقدم الشكاوى قد أجرى نشاطاً مشمولاً بالحماية. وعلى أساس الاستعراض المبدئي للشكاوى يحدد مكتب الأخلاقيات إذا ما وقعت قضية انتقام للوهلة الأولى والحماية المناسبة للموظف المعني.

22. وفي عام 2015 استكمل مكتب الأخلاقيات استعراضين أوليين أُجريا في نهاية فترة الإبلاغ السابقة وبدأ المكتب استعراضاً آخر واستكماله. ولما تبين أن الشكاوى تقع خارج إطار سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية، لم يكن على مكتب الأخلاقيات أن يتخذ إجراءات أخرى. وتفيد المقارنة بأن عدد الاستفسارات في الويبو مماثل لعدد الاستفسارات في هيئات الأمم المتحدة الأخرى.

إعلان المصالح والكشف عن معاملات بين أطراف مترابطة كما تقتضيه المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام

23. يتولى مكتب الويبو للأخلاقيات مسؤولية تنفيذ برنامج إعلان المصالح فيما يخص موظفي الويبو من رتبة مدير أول (D1) فما فوق، وعدد محدود من الفئات الأخرى المعرضة لمخاطر عالية. وقد أسفر الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن متطلبات إضافية فيما يخص الكشف بالنسبة للموظفين من رتبة مدير ثان (D2). وتم، في فترة الإبلاغ لعام 2015، تحقيق امتثال بنسبة 100 بالمائة مع متطلبات الكشف المحددة في المعايير المحاسبية المذكورة فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة.

سابعاً. الموازنة مع أفضل الممارسات في نظام الأمم المتحدة الموحد

24. شارك مكتب الويبو للأخلاقيات بنشاط عام 2015 في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف التي تسعى إلى الترويج للتعاون على مستوى المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة. والشبكة بمثابة منتدى واسع عن وظائف الأخلاقيات في هيئات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية التابعة لها ويسمح المنتدى بتبادل سياسات الأخلاقيات وممارساتها.

25. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً "بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" (الوثيقة WO/CC/73/2).

[نهاية الوثيقة]