

WO/CC/73/5

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 15 سبتمبر 2016

لجنة الويبو للتنسيق

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

تقرير بشأن التوزيع الجغرافي

من إعداد رئيس لجنة الويبو للتنسيق

1. إن لجنة التنسيق، في دورتها السنوية في 12 أكتوبر 2015، قد "أحاطت علماً بأن المشاورات ستُعقد تحت إشراف رئيس لجنة الويبو للتنسيق بغية مراجعة مبادئ التمثيل الجغرافي لعام 1975 بهدف تقديم اقتراح إلى لجنة التنسيق خلال جمعيات الدول الأعضاء لعام 2016".
2. وبناء عليه، عقد السفير فرانسوا زافي انغارمي، رئيس لجنة الويبو للتنسيق (رواندا)، اجتماعات تشاورية مع المنسقين الإقليميين وغيرهم من أعضاء مجموعات الويبو الإقليمية، في 28 يناير و4 مارس و22 يونيو 2016. وهذا هو التقرير الذي أعده الرئيس بشأن تلك الاجتماعات التشاورية. ويتضمن التقرير توصيات أولية من الرئيس للنظر فيها من قبل لجنة الويبو للتنسيق، في انتظار مزيد من الاجتماعات التشاورية بشأن مسألة التوزيع الجغرافي.
3. وبداية، يشير الرئيس إلى أن بيانات التوزيع الجغرافي، التي أعدتها الأمانة في يونيو 2016 استناداً إلى مبادئ التوزيع الجغرافي لسنة 1975، تبين أن من بين المناطق السبع المحددة في مبادئ 1975، هنالك منطقتان (أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والشرق الأوسط) تقلّ نسبة المناصب في كليهما عن النسبة المرغوبة وبالتالي فهي مناطق ممثلة تمثيلاً ناقصاً. كما تقلّ نسبة المناصب لمنطقة واحدة (أمريكا الشمالية) قليلاً عن النسبة المرغوبة لعدد المناصب، إذ ينقصها منصب واحد. وتحقق منطقتان (آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الغربية) النسبة المرغوبة من حيث عدد المناصب، في حين يرتفع معدل المناصب في منطقتين (أفريقيا، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي) عن النسبة المرغوبة من حيث عدد المناصب، مما يجعلها مناطق ممثلة تمثيلاً زائداً. وهذه هي الحال السائدة، منذ العامين الماضيين على الأقل، بحسب ما تظهره البيانات السابقة التي

أعدت في يونيو 2014 ويونيو 2015¹. ومن الناحية الموضوعية، تنحصر مسألة التوزيع الجغرافي (وبالأخص، مسألة نقص التمثيل) على مجموعتين من أصل سبع مجموعات إقليمية.

معلومات أساسية للاجتماعات التشاورية

4. وقدمت الأمانة معلومات عن مسألة التوزيع الجغرافي، شملت الدراسات التي اضطلعت بها وحدة التفتيش المشتركة والمنهجيات والممارسات التي تطبقها بعض منظمات نظام الأمم المتحدة الموحد في تحديد التوزيع الجغرافي المناسب في عملية التوظيف. وشرحت الأمانة الخطوات المتبعة في عملية التوظيف ومبادرات التوعية المتعددة التي أطلقتها لتعزيز التوزيع الجغرافي وتحسينه في عملية تعيين الموظفين في الويبو.

5. ويظهر البحث الذي أجرته الأمانة أن:

(أ) المادة 9(7) من اتفاقية الويبو والمتعلقة بمسألة التوزيع الجغرافي هي نسخة حرفية من الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة. وترد أحكام مماثلة في الصكوك التأسيسية أو أنظمة الموظفين ولوائحها في المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وتنص المادة 9(7) على أنه: "ينبغي عند تعيين الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة أن يراعى في المكان الأول ضرورة تأمين أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أهمية أن تتم التعيينات على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن".

(ب) ويظهر استناداً إلى دراسات وحدة التفتيش المشتركة، أن هنالك نهجين تتبعضها منظمات نظام الأمم المتحدة الموحد لمعالجة مسألة التوزيع الجغرافي في ملاك موظفيها:

- أولهما عبر تطبيق منهجية لحساب التوزيع الجغرافي العادل تعطي النسبة المرغوبة لعدد الوظائف (أو الحصة) لكل دولة عضو. وهذا هو نهج الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية (ILO) ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (FAO) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (UNESCO) ومنظمة الطيران المدني الدولي (ICAO) ومنظمة الصحة العالمية (WHO) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) (UNIDO). وتدخّل في صياغة هذه المنهجيات بعض العناصر التالية أو كلها: العضوية والمساهمات وعدد السكان وأهمية المنصب (فكلما ارتفع مستوى الوظيفة ازداد عدد النقاط المخصصة لها).

- وأمّا النهج الثاني فلا يتبع فيه نظام رسمي أو حصص تعيين في تحديد التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء (على سبيل المثال، الاتحاد البريدي العالمي (UPU) والاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية (WMO) والمنظمة البحرية الدولية (IMO) والوكالة الدولية للطاقة الذرية (IAEA) وبرنامج الأغذية العالمي (WFP) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق طوارئ الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) (UNICEF) والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (UNAIDS) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية (UNWTO)). وترى بعض هذه المنظمات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسف وبرنامج الأغذية العالمي) أن التوزيع الجغرافي العادل يكمن في تحقيق التوازن بين البلدان المانحة/الصناعية وبلدان البرنامج/

¹ ترد بيانات التوزيع الجغرافي للمناصب الصادرة في يونيو 2014 ويونيو 2015 ويونيو 2016 في المرفق الثاني من التقرير السنوي عن الموارد البشرية للفترة ذات الصلة. وتتاح التقارير على موقع الويبو ضمن وثائق الدورة السنوية للجنة الويبو للتنسيق، على الرابط:

النامية، أو بين الشمال والجنوب (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى). وتراعي كل من هذه المنظمات مسألة التوازن الجغرافي ولكن دون تطبيق نظام الحصص.

(ج) وأقرت وحدة التفتيش المشتركة أنه قد يصعب إدخال نظام الحصص في المنظمات الصغيرة التي يكون فيها عدد الوظائف محدوداً.

(د) ويغطي التوزيع الجغرافي (سواء عبر نظام رسمي أو لا) وظائف الفئة الفنية والفئات العليا، باستثناء وظائف الخدمات اللغوية وتلك الممولة من خارج الميزانية العادية عموماً. وتمثل الويبو هذا التمييز.

(هـ) وينطوي عمل الويبو على أنواع أخرى من الوظائف في مجالات التشغيل والمعالجة، مثل معاهدة التعاون بشأن البراءات ومعاهدة مدريد ومعاهدة لاهاي، تتطلب كفاءات مفضلة وبشكل أساسي وفقاً لاحتياجات المستخدم. ونظراً للمنحى الحدي لهذه الوظائف الموجهة بصفة خاصة لمستخدمي خدمات الويبو لتسجيل الملكية الفكرية ونتيجة لارتفاع عدد المستخدمين في بعض البلدان أكثر من غيرها، فمن الطبيعي أن يصعب تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي على هذه الوظائف. ومن أمثلة هذه الوظائف: الفاحصون² وبعض الوظائف القانونية المحددة.

(و) وإجمالاً، باستثناء الوظائف المذكورة في الفقرات السابقة 5 (د) و5 (هـ) أعلاه، تخضع قرابة 400 وظيفة في الويبو للتوزيع الجغرافي. وفرص الشواغر الوظيفية محدودة. ومن المتوقع، وفق الحد الأدنى الحالي لسن التقاعد، فتح نحو 88 وظيفة شاغرة جديدة في الفئة الفنية وفئة المديرين في السنوات الخمس المقبلة. وضمن العدد الحالي، تبلغ نسبة الشواغر المتوقعة نحو 17 في المائة من العدد الإجمالي للوظائف في هاتين الفئتين.

(ز) وتطبق الويبو استراتيجية ذات شقين لتحسين التوزيع الجغرافي. أولهما هو تحسين التدابير الداخلية المتعلقة بعملية التوظيف وثانيهما، هو أنشطة توعية مركزة بالشراكة مع الدول الأعضاء المهمة.

- فداخلياً، ضاعفت الأمانة منصات الإعلان عن الوظائف الشاغرة لنشرها على نطاق أوسع. فهي تستخدم أساليب النشر التقليدية (المطبوعات وموقع الويبو والإخطار بالمعلومات إلى الدول الأعضاء من خلال بعثاتها في جنيف) وكذلك وسائل الإعلام الاجتماعية (لينكدين وتويتر وموقع Monster.com). وفي صفوف المديرين ومجالس التعيين والموظفين بشكل عام، تستمر تدابير التوعية كالدورات التدريبية بهدف زيادة الوعي بقيمة التنوع الجغرافي والجنساني وفائدته. وتتلقى مجالس التعيين معلومات محدثة عن الدول الأعضاء غير المثلة في موظفي الويبو وتورد في تقريرها إلى المدير العام اعتباراتها المحددة بشأن مبادئ التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في فرز المرشحين.

- أما أنشطة مخاطبة الجماهير، التي تهدف إلى زيادة تنوع باقّة المرشحين المناسبين، فتأخذ شكل حملات تستهدف المناطق الممثّلة تمثيلاً ناقصاً، وبعثات إلى الدول الأعضاء غير الممثّلة تشمل زيارات للجامعات وأحداثاً إعلامية وإقامة شركات مع منسقي الاتصال (مثل، المكاتب المهنية للجامعات وغيرها من المنظمات والمكاتب الوطنية للملكية الفكرية). ووزعت معلومات عن الوظائف الشاغرة من خلال القوائم البريدية، وخاصة للمرشحين المحتملين من الدول الأعضاء غير الممثّلة الذين يحملون خبرات مهنية مثيرة للاهتمام لكن دون أن تلاقي طلباتهم السابقة نجاحاً.

² رغم أن معظم وظائف الفاحصين تنتمي إلى فئة الخدمات العامة (ولذلك فهي مستثناة من التوزيع الجغرافي)، تندرج وظائف كبار الفاحصين ضمن الفئة الفنية.

المناقشات والمقترحات

6. استعملت حزمة المعلومات السابقة كقاعدة انطلاق لمناقشة مفتوحة وشاملة خلال الاجتماعات التشاورية.

توافق عام في الآراء

7. وافقت المجموعات الإقليمية بالإجماع على التمسك بالجدارة كميّار أساسي للتوظيف. ورأت أن الوظائف الموجهة للمستخدمين (الموضحة في الفقرة 5 (هـ) أعلاه) ينبغي أن تستثنى من مسألة التوزيع الجغرافي. وأعرب مجموعات قاطبة عن دعمها القوي للمبادرات الجارية للأمانة. وأقر بأن السعي لتمثيل كل دولة من الدول الأعضاء في الويبو، كميّار للتوزيع الجغرافي، غاية لا يمكن إدراكها نظراً لثقل عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

تقديمات محددة

8. وفي سياق الاجتماعات وبناء على طلب من الرئيس، قدمت بعض المجموعات الإقليمية تقارير تتضمن ملاحظات ومقترحات بشأن كيفية المضي قدماً. وعرضت البيانات المقدمة من المجموعة الأفريقية والمجموعة بآء ومجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي ومجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق ومجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية. وأجرت الأمانة منذ ذلك الحين، وبناء على طلب من الرئيس، بحثاً بشأن بعض النقاط التي أثّرت في التقديمات المختلفة. وترد المعلومات المستقاة من البحث في هذا التقرير، مباشرة بعد موجز لكل تقديم.

9. ورأت مجموعة ضرورة أن تُكرّس نتائج عملية المراجعة الحالية لنظام الويبو بشأن التوزيع الجغرافي مبادئ العدالة والإنصاف والشفافية والمساءلة والكفاءة في عمليات اختيار موظفي الويبو وتعيينهم. واقترحت هذه المجموعة طريقة الاختيار المباشر من قبل المدير العام (أسوة بمنظمة العمل الدولية) للوظائف رفيعة المستوى ابتداءً من رتبة ف-5، بما في ذلك الوظائف القائمة على المشروعات، بهدف تأسيس نظام مساءلة يسهل تحديدها في حال وجود نقص في التمثيل أو عدم توازن جغرافي.

(أ) أُجمع على أن المبادئ التي نادى بها هذه المجموعة ينبغي أن تشكل أساساً للتوظيف في الويبو.

(ب) وفيما يتعلق باقتراح الاختيار المباشر من المدير العام، أفادت الأمانة أن الدول الأعضاء تخلّت عن هذه الممارسة عام 2006. ويتطرّق المقتطف التالي من تقرير وحدة التفتيش المشتركة الصادر عام 2005³ إلى الموضوع.

التوظيف المباشر

١٨- بدأ التوظيف المباشر في الويبو سنة ١٩٧٦. وتجزى المادة ٤-٨ (ب) من لائحة الموظفين، بصفة خاصة المضي بالتوظيف المباشر دون الإعلان عن أي مسابقة في حال وجود حالة ماسة وعاجلة لأداء بعض الخدمات في الفئة المهنية لفترة محدودة ولا سيما لتنفيذ المشروعات الجارية. وتنص المادة ذاتها على أن التوظيف وفقاً لهذا الإجراء يكون لمدة محددة لا تتجاوز ثلاث سنوات ولا يجوز تمديدتها أو تحويلها إلى تعيين دائم. وقد أحبط المفتشان علماً بأن تفسير الويبو للقاعدة يقوم على السماح للمستفيدين من التوظيف المباشر بالاشتراك في مسابقات لشغل مناصب شاغرة في الويبو وأن ٩٩ بالمائة من حالات التوظيف المباشر قد تثبتت بتحويلها إلى مناصب نظامية في السنوات الثلاث الماضية. وخلال فترة السنتين ٢٠٠٢ و٢٠٠٣، كان ٤٣ بالمائة (٣٨ من ٨٨ موظفاً) من الموظفين في الفئة المهنية قد استفادوا من توظيف مباشر. وفي هذا الإجراء الاستثنائي تجاوز لمدى المسابقات والتمثيل الجغرافي العادل وينبغي وقفه. ويرى المفتشان أن من الممكن تطبيق نماذج تعاقدية سارية أخرى لتلبية بعض الاحتياجات التي قد تستدعي توظيفاً سريعاً من باب الاستثناء.

³ "استعراض الإدارة والتسيير في الويبو: الميزانية والرقابة وغيرها"، الوثيقة JIU/REP/2005/1.

(ج) وتماشياً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة، عدّلت المادة الوجيهة تحديداً في نظام الويبو للموظفين ولأئحته عام 2006، على النحو الذي وافقت عليه لجنة الويبو للتنسيق في ذلك الوقت، وحذفت الإشارة إلى إجراءات التعيين المباشر.

(د) وإن رغبت الدول الأعضاء أن تعيد العمل بهذه الممارسة لتشمل الوظائف رفيعة المستوى والوظائف القائمة على المشاريع، فسيطلب ذلك من الأمانة إجراء مزيد من الدراسات بشأن إرساء الأساس القانوني وآلية التنفيذ اللازمين، وكذلك العواقب المترتبة على العودة إلى هذه الممارسة، إن وجدت.

10. وشدّدت مجموعة أخرى على أن العمل بنظام الحصص غير ممكن في المنظمات الصغيرة بسبب محدودية عدد الوظائف، وهي حالة قد يراعى فيها نظام التوزيع الجغرافي مسألة التوازن الجغرافي. وأيدت المجموعة توسيع أنشطة الأمانة في مجال مخاطبة الجمهور بشأن التوظيف وتعزيز معايير الاختيار على أساس الجدارة والكفاءة. وأعربت المجموعة عن تأييدها لإجراء أنشطة توعية مركزة ومستمرة موجهة للدول الأعضاء غير الممثلة باعتبارها السبيل الوحيد لتحقيق توازن جغرافي أفضل.

(أ) وحقق اقتراح توسيع أنشطة الأمانة في مجال مخاطبة الجمهور بشأن التوظيف وخصوصاً للدول الأعضاء غير الممثلة وتعزيز معايير التوظيف على أساس الجدارة، توافقاً في الآراء بين جميع المجموعات.

11. غير أن مجموعة أخرى رأت ضرورة تحديث مبادئ عام 1975 لإدخال نظام يمثل التنوع في المنظمة ومبدأ الشمولية المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة واتفاقية الويبو. واقترحت المجموعة أن تضع الأمانة مؤشرات وأهدافاً في تقرير أداء البرنامج (PPR) لتحسين نسبة الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. واقترحت أيضاً مسائلة المديرين المكلفين بالتوظيف عن النتائج، وتضمينه كجزء من تقييم الأداء السنوي، وإصدار "تقرير استثنائي" عند توظيف مواطنين من مناطق ممثلة تمثيلاً زائداً. وقدمت المجموعة اقتراحاً آخر بمراعاة التوزيع الجغرافي في استخدام الموارد خلاف الموظفين (وضربت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة كمثل). وأضافت المجموعة اقتراحاً بتنفيذ برنامج المهنيين الشباب (YPP) لاستهداف الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً والسعي إلى فصل التوظيف المحدد من صفوف مواطني الدول المانحة عن المساهمات الطوعية وتجنّب قبول خدمات مجانية، تمهيداً للتعيين، من أي جنسية. واقترحت مجموعتان اعتماد نظام لقياس أهمية المنصب، وضربت إحداها مثالا على ذلك منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة.

(أ) سيشكل البت في مسألة تحديث مبادئ سنة 1975 أو تعديلها جزئياً أو استبدالها بالكامل، جزءاً من القرار النهائي للدول الأعضاء.

(ب) وأما اقتراح اعتماد نظام لقياس أهمية المنصب في الويبو، فيستدعي إجراء الأمانة لمزيد من البحث وجمع المعلومات بشأن هذه الآلية بغرض عقد مناقشات هادفة في اجتماعات تشاورية لاحقة.

(ج) وفيما يتعلق بمبدأ المساءلة بشأن التعيين، توضح الأمانة بأن المدير المكلف بالتوظيف عضو في مجلس التعيين الذي يضطلع بمهمة فحص المتقدمين للحصول على المنصب المعلن عنه. ويوجه مجلس التعيين توصياته إلى المدير العام صاحب السلطة الوحيدة في تعيين الموظفين في الويبو. وتشير الأمانة إلى وجود مدرستين فكريتين بشأن مشاركة المديرين المكلفين بالتوظيف في عملية الاختيار. تقول إحداها بإبعاد المدير المكلف بالتوظيف من العملية لأسباب تتعلق بتضارب المصالح. وهو ما قد يحدث في حالات يتنافس فيها صاحب المنصب (المعين تعييناً مؤقتاً، مثلاً) لشغل وظيفة محددة الأجل. فقد ينظر في هذه الحالة إلى المدير المكلف بالتوظيف كطرف متحيّز وغير محايد بناءً على تجربة العمل السابقة مع أحد المرشحين. وفي ما مضى، وتوافقاً مع هذا النهج، شغل المديرين المكلفون بالتوظيف في الويبو صفة مراقب في مجالس التعيين لتقديم معلومات عن متطلبات المنصب، إن طلبها أعضاء المجلس، ودون منحهم

حق التصويت على الإطلاق. وتنطلق المدرسة الأخرى من فرضية (منطقية) ترى أن المدير المكلف بالتوظيف هو الأقدر على معرفة احتياجات الوظيفة المحددة المعلن عنها ومتطلباتها، وبالتالي ينبغي أن يشترك مباشرة في تقييم المتقدمين وتقديم التوصيات إلى المدير العام. وهذا هو الإجراء الحالي المتبع في الويبو، إذ إن مدير التوظيف هو واحد من أربعة أعضاء في مجلس التعيين. أما الثلاثة الآخرون فهم ممثل عن الموظفين وممثل عن إدارة الموارد البشرية، ورئيس المجلس؛ وهم مسؤولون بشكل جماعي عن التوصيات المقدمة إلى المدير العام. وإن نقل المساءلة إلى عاتق المدير المكلف بالتوظيف، وتضمينه كجزء من تقييم أداء المدير، سيعني إدخال إصلاحات على الإجراءات الحالية.

(د) وتعقيماً على الاقتراح السابقة، تبلغ الأمانة بأن مجالس التعيين تتلقى معلومات محدثة عن قائمة الدول الأعضاء غير الممثلة وقت عملية الاختيار. وتُدرج المجالس، بشكل خاص، في تقاريرها نتائج النظر في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في فرز المرشحين واختيارهم.

(هـ) ويمكن أن يدمج الدافع وراء الاقتراح بتنفيذ برنامج المهنيين الشباب بطريقة فعالة في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين القائم الذي يديره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتعدّ الويبو منظمة مشاركة فيه. ويمكن لأية دولة من الدول الأعضاء في الويبو أن توافق على تمويل موظف فني مبتدئ في الويبو يحمل جنسية إحدى الدول الأعضاء غير الممثلة أو ينحدر من منطقة ممثلة تمثيلاً ناقصاً، لفترة محددة من الزمن. وقد نفذت ترتيبات مشابهة في منظمات أخرى لغرض بناء القدرات. وسيتيح برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين لمواطني دول أعضاء محددة بالحصول على تدريب عملي وتكوين معرفة بولاية الويبو وبرامجها وأنشطتها، مما يساعد الموظفين الفنيين المبتدئين على اكتساب فهم أعمق للمنظمة وتنمية (أو تطوير) الكفاءات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة في المناصب محددة الأجل.

(و) وفيما يخص اقتراح مراعاة التوزيع الجغرافي في تعيين غير الموظفين، تشير الأمانة إلى أن البيانات بشأن جنسية وجنس غير الموظفين المعينين بموجب عقد الخدمات التعاقدية الفردية متوفرة اعتباراً من 1 يناير 2015. ويتطلب إمعان النظر في هذا الاقتراح، إعداد الأمانة لدراسة بشأن الأساس القانوني وآلية التنفيذ اللازمين، والآثار المترتبة على توسيع نطاق التغطية في حساب التوزيع الجغرافي ليشمل غير الموظفين.

(ز) وبالنسبة لاقتراح الفصل بين المساهمات وتوظيف مواطنين من الدول المانحة باستخدام هذه الأموال، فيحظر لتتظر فيه الدول الأعضاء، ولا سيما الدول الأعضاء المانحة. وتشدد الأمانة على أن أي ترتيب لقبول خدمات مجانية من مواطني الدول الأعضاء المانحة لا يدخل أبداً في عمليات التوظيف في الويبو. كما أن إجراءات اختيار موظف لأي منصب، سواء كان محدد الأجل أو مؤقتاً، محدّدة وفقاً لنظام موظفي الويبو ولائحته وتخضع لمراقبة وثيقة من قبل الأمانة. وإن عملية تنافسية تشمل فرزاً دقيقاً للمرشحين هي سمة أساسية من سمات إجراءات الاختيار هذه.

(ح) وأخيراً، سيعتمد وضع أهداف ومؤشرات في تقرير أداء البرنامج، على اتفاق الدول الأعضاء على أسلوب المحيي قدما في مسألة التوزيع الجغرافي.

12. وأشارت إحدى المجموعات إلى محدودية فرص شواغر الوظائف رهناً بالتوزيع الجغرافي. وحثت على التركيز على تنفيذ السياسة القائمة بدل إعداد سياسة جديدة يحتمل أن يكون أثرها محدوداً على النتائج المتوخاة، وأكدت على أهمية تطبيق مبدأ التمثيل الجغرافي العادل أثناء التوظيف. واقترحت مراعاة التوازن الجغرافي في مناصب الإدارة العليا وأشارت إلى إرشادات وحدة التنقيش المشتركة بشأن كيفية ترسيخ مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الثقافة التنظيمية، والإطار التنظيمي والسياسي، والأنشطة والبرامج، وعمليات الرصد والإبلاغ.

(أ) في انتظار اتخاذ قرار من جانب الدول الأعضاء للتخلي عن مبادئ عام 1975، ستبقى عملية التنفيذ المتواصل منصباً على مبادرات الأمانة وأنشطتها الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي، في إطار مبادئ عام 1975.

(ب) تبلغ الأمانة بتنظيم برامج وحلقات عمل تدريبية والاستمرار في الاضطلاع بها للتوعية في صفوف أعضاء لجان التعيين، والمديرين، والموظفين عامةً، بجدوى التنوع التنظيمي، لا سيما التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. إضافة إلى ذلك، فإن مبادئ التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين مؤكدة صراحة في المادة 4-2 من نظام الموظفين. ويجري على نحو مستمر تحليل أثر البعثات الترويجية، والتدابير التحسيسية، ونشر المعلومات على نطاق أوسع، وحملات الدعاية للارتقاء بالوظائف في الويبو على الصعيد العالمي، لا سيما إزاء الدول الأعضاء غير الممثلة، كما يتم رصد البيانات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي في موظفي الويبو والإبلاغ عنها على أساس منتظم. وثمة بعض الطرق التي يمكن بواسطتها إدراج التنوع، لا سيما التنوع الجغرافي والجنساني، في الثقافة التنظيمية، والإطار التنظيمي والسياسي، وبرامج الويبو وأنشطتها. ويتحقق تحسن مطرد في مسألة التوزيع الجغرافي لمناصب الإدارة الوسطى والعليا.

13. وأخيراً، أعربت مجموعة أخرى عن تأييدها للنشر الإلكتروني لمزيد من البيانات عن التوزيع الجغرافي ودينامياتها لمزيد من الشفافية. واقترحت الاضطلاع بعملية التوظيف على مرحلتين: أولاً، تنظيم منافسة على منصب ما وجعلها تقتصر على الأقاليم غير الممثلة بالقدر الكافي، وعدم فتح باب المنافسة أمام الجمهور عامة إلا في حال عدم تقدم مرشحين ملائمين من الأقاليم المستهدفة. كما اقترحت موافاة المرشحين غير الناجحين من تلك الأقاليم بردود نقدية فردية، وأكدت على التوازن الجغرافي ليس فقط بين الأقاليم بل أيضاً بين البلدان داخل إقليم معين.

(أ) تبلغ الأمانة بأن البيانات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي تقدم للدول الأعضاء مرتين في السنة، إلى جانب الوثائق الصادرة خلال الدورات السنوية للجمعيات. كما أن البيانات والمعلومات ذات الصلة تتاح بدورها لأي دولة عضو بناء على طلب من الأمانة.

(ب) تشير الأمانة كذلك بأنه ثمة، في المتوسط، أكثر من 100 طلب ترشيح عن كل إعلان للشواغر. ويظهر الجدول أدناه مباشرة متوسط عدد الطلبات بالنسبة للوظائف الشاغرة في فئتي المهنيين والمديرين في عامي 2014 و2015 والعدد الإجمالي لإعلانات الشواغر الصادرة في تلك الفترة.

2015	2014	
110	85	متوسط عدد الطلبات - فئة المديرين والفئات العليا
140	152	متوسط عدد الطلبات - فئة المهنيين
90	89	العدد الإجمالي لإعلانات الشواغر

(ج) تشير البيانات أعلاه إلى ارتفاع حجم الطلبات المستلمة على مدى السنة، التي يتجاوز عددها 10 000. ونظراً لارتفاع العدد المسجل، فإن التعليقات لا تقدم سوى للمرشحين، غير المختارين، المدرجين في القائمة المختصرة في منافسة معينة. وللأسف، يتعذر تزويد جميع المرشحين غير الناجحين بردود نقدية فردية. إضافة إلى ذلك، فإنه قد يُنظر على نحو سلبي إلى مسألة عزل المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو المرشحين من أقاليم غير ممثلة بالقدر الكافي لتزويدهم بردود نقدية فردية باعتبارها تمييزاً في المعاملة (أو أسوأ من ذلك معاملة تمييزية) إزاء المرشحين غير الناجحين ومن ثم قد تطرح خطراً يهدد سمعة المنظمة.

(د) تفيد الأمانة أيضاً بأن أي عملية اختيار تتبع "عملية الفرز على مرحلتين" الواردة في الفقرة 13 أعلاه ستكون غير قانونية. وستكون تمييزية وغير متنسقة مع ميثاق الأمم المتحدة، واتفاقية الويبو، ونظام الويبو ولائحته، التي تنص

جميعها (مع اختلاف ضئيل من حيث الصياغة) على ما يلي: "الاعتبار الأول في توظيف الموظفين هو ضرورة إحراز أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ويجب إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن." وتضيف المادة 4-1 من نظام موظفي الويبو ما يلي: "[...] يجري توظيف الموظفين وتعيينهم دون تمييز بسبب العرق، أو الأصل العرقي، أو الجنس [...]" (إضافة التسطير). وفي هذا الصدد، فإن الأحكام التالية الصادرة عن المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية مهمة (جميع حالات التسطير والكتابة بالبنط العريض مضافة):

• الحكم رقم 3652 (2016) في الاعتبار 25:

"ينص المبدأ المؤكد على أن جنسية بلد غير ممثل بالقدر الكافي أو غير ممثل إطلاقاً في التوزيع الجغرافي للموظفين لا يراعى إلا في الحالات التي يتساوى فيها المرشحون من حيث الكفاءة. وقد كان من الخطأ منح الكفاءات والجنسية والتوزيع الجغرافي أهمية متساوية في تلك المرحلة المبكرة من العملية [...]."

• الحكم رقم 3103 (2012) في الاعتبار 10:

"يتعين على المنظمة أن تتبع قواعدها الخاصة توخياً للمنافسة الشريفة، ومحاباتها نظراً لانقضاء فترة عقدها، أو جنسها، أو جنسيتها، تصرف محجف إزاء جميع المرشحين الآخرين. وتشير المدعية في بلاغاتها مراراً وتكراراً إلى جنسها وجنسيتها باعتبارهما اعتبارين خاصين يبرران تلقيها معاملة على سبيل الأولوية كانت تنتظرها من جانب المنظمة. ويبدو أنها أساءت فهم الفكرة الكامنة وراء نظام الحصص. فلئن كان صحيحاً أن المنظمة تبذل جهوداً خاصة لاستقطاب النساء والموظفين من بلدان غير ممثلة بالقدر الكافي أو غير ممثلة إطلاقاً لتوظيف واستبقاء "موظف مختار على أساس جغرافي واسع، مع الإقرار كذلك بضرورة مراعاة اعتبارات الجنس والسن"، فإنه يتعين عليها أن تراعي عوامل من قبيل السن والجنس والجنسية فقط عند البت في مسألة اختيار مرشح من بين مرشحين متساوين من حيث الكفاءة."

• الحكم رقم 1871 (1999) في الاعتبارين 9 و10:

"9. تلاحظ المحكمة أن المدير العام قد أولى أهمية كبرى لمبدأ التوزيع الجغرافي، مما أدى به إلى اختيار المرشح ذي الرتبة الثانية في القائمة التي أوصت بها لجنة الانتقاء لأن هذا المرشح كان من بلد "غير ممثل بالقدر الكافي"، بينما كان المدعي، صاحب الرتبة الأولى، من بلد "ممثل بالتساوي".

"10. ويُظهر تحليل الأحكام أعلاه ووقائع القضية أن المدير العام كان مخطئاً في تفسيره لتلك الأحكام. وينص دستور الفاو بوضوح على أن "أعلى معايير الفعالية والكفاءة التقنية" تحتل أهمية قصوى في تعيين الموظفين. ويتعين على لجنة الانتقاء أن توصي باختيار المرشح الذي تستجيب كفاءته إلى أقرب حد ممكن لمتطلبات المنصب. لذا، فإن الكفاءات الأساسية المطلوبة هي المعيار ذو الأولوية. أما النظر إلى المعايير الأخرى، بما فيها أقدمية الخدمة والتوزيع الجغرافي، التي يبدو أنها ذات طابع تكميلي، فلا يُتوخى إلا في الحالات التي يتساوى فيها عدة مرشحين من حيث الكفاءة." [مُنح المدعي في هذه القضية مبلغ 100 000 دولار أمريكي تعويضاً عن الضرر الذي لحق به.]

العمل المزمع

14. سوف ينظم مزيد من المناقشات والاجتماعات التشاورية مع المجموعات الإقليمية في الفترة ما بين 2016 و2017 للبت في مسألة التوصية بالحيد عن مبادئ 1975 بشأن التوزيع الجغرافي أم لا، ومن ثم اقتراح صياغة سياسة رسمية أو نظام جديد بشأن التوزيع الجغرافي العادل في موظفي الويبو.

الدراسات المزمعة

15. قد تجري الأمانة الدراسات التالية في حال اعتماد المبادئ ذات الصلة:

- دراسة بشأن ممارسة الاختيار المباشر لتغطية مناصب المستوى الكبير والمناصب القائمة على المشاريع على النحو الوارد في الفقرة 9(د)؛
- دراسة بشأن نظام ترجيح المناصب في الويبو على النحو المنصوص عليه في الفقرة 11(ب)؛
- دراسة بشأن غير الموظفين المتقدمين بموجب عقد فردي للخدمات التعاقدية على النحو الوارد في الفقرة 11(و).

التوصيات التمهيدية

16. ظهر في هذه المرحلة من المشاورات توافق واضح في الآراء بين المجموعات الإقليمية في دعم استمرار الجهود الحالية التي تبذلها الأمانة والمبادرات الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي.

17. وبالإضافة إلى ذلك، على النحو المبين أدناه، تتماشى خطوات تطبيقية معينة مستمدة أو مستلهمة من الاقتراحات التي طرحتها مختلف المجموعات الإقليمية السياسية مع هذا الدعم المعرب عنه، ومن ثم فهي مقترحة لتأييدها لجنة التنسيق التابعة للويبو شريطة أن يكون تنفيذها محايداً من حيث الميزانية. وتنطوي إحدى التوصيات (الفقرة 17(أ) أدناه) على الالتزام في المشاركة من جانب الدول الأعضاء المعنية، إذ يصعب إحراز التقدم في غيابها.

(أ) يمكن توسيع نطاق أنشطة الأمانة ليغطي في نهاية المطاف، على سبيل الأولوية، الدول الأعضاء غير الممثلة. وستعمل الأمانة مع الدولة العضو (الدول الأعضاء) التي تقدم جميع المساهمات الضرورية والتي ستلتزم. ولهذا الغرض، يتعين على الدول العضو أن تعين منسقا (يتمتع بالقدر الكافي من الأقدمية ليشارك ويلتزم) للتعاون على نحو وثيق مع الأمانة، على سبيل المثال: "1" في تحديد المنصات الدعائية الوطنية الملائمة لوظائف الويبو، "2" وترتيب أو تنظيم أو استضافة منتديات للحملات الإعلامية لوظائف الويبو (على سبيل المثال، مع الجامعات والمجموعات المهنية، وما إلى ذلك)، "3" وإنشاء برنامج لدعم المرشحين المحتملين المناسبين (في شكل إرشادات بخصوص عملية التوظيف في الويبو، والتدريب على كتابة الطلبات، وإجراء المقابلات). ويُشجّع بذل جهود مماثلة وابتكارية للتوعية، حسبما قد ترتئيه الأمانة والدولة العضو المعنية.

(ب) وفي إعلانات الشواغر الخاصة بالمناصب رهناً بالتوزيع الجغرافي (المحدد بالنسبة لجميع المناصب الأخرى في الويبو)، ينبغي للأمانة أن تدرج بصفة منهجية جزءاً يتعلق " بالتنوع" يتمحور حوله هدف المنظمة المتمثلان في التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل. وفي الوقت الحالي، فإن الإشارة الوحيدة للتنوع في إعلانات الشواغر بالويبو هي الجملة الآتية: "يشجع المرشحات المؤهلات على التقدم لهذه المناصب." وقد حان الوقت لتشكيل المقاييس الرئيسية للتنوع التنظيمي، أي الجنس والجنسية، جزءاً لا يتجزأ من المعلومات المنقولة إلى المرشحين المحتملين. ويمكن أن يشمل

الجزء المقترح بشأن التنوع الجملة التالية: "تشجع طلبات الترشيح المقدمة من النساء المؤهلات ومن المواطنين المؤهلين للدول الأعضاء في الويبو غير الممثلة والأقاليم الجغرافية غير الممثلة بالقدر الكافي. وللاطلاع على قائمة بتلك الدول الأعضاء غير الممثلة والأقاليم غير الممثلة بالقدر الكافي، يرجى [النقر هنا](#)." [ينبغي إتاحة وصلة بالصفحة على الموقع الشبكي للويبو، حيث ينبغي إتاحة تلك القوائم وتحديثها بانتظام من جانب الأمانة.]

18. واقترح الرئيس أن تقوم المجموعات الإقليمية في الاجتماعات اللاحقة بزيادة مناقشة وبحث الملاحظات والاقتراحات الأخرى التي طرحتها المجموعات الإقليمية في مساهماتها، رهناً بموافقة لجنة التنسيق التابعة للويبو على مواصلة مزيد من اجتماعات المشاورة من أجل صياغة سياسة جديدة أو إنشاء نظام جديد للتوزيع الجغرافي إن اتفق على الحيد عن مبادئ 1975.

19. إن لجنة التنسيق التابعة للويبو مدعوة إلى:

"1" الإحاطة علماً "بالتقرير عن التوزيع الجغرافي" (الوثيقة WO/CC/73/5)؛

"2" تأييد التوصيات التمهيدية المنصوص عليها في الفقرتين 17 و18 من نفس الوثيقة.

[نهاية الوثيقة]