

WO/CC/75/3

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 7 ديسمبر 2018

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الخامسة والسبعون (الدورة العادية التاسعة والأربعون) جنيف، من 24 سبتمبر إلى 2 أكتوبر 2018

التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/58/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و8 و11 و12 و27 و28 و29 و30.
2. وترد التقارير عن البنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و8 و27 و28، في التقرير العام (الوثيقة A/58/11).
3. وترد في هذه الوثيقة التقارير الخاصة بالبنود 7 و8 و27 و28.
4. وانتخب السيد إسماعيل باغاي هامانيه (إيران (جمهورية - الإسلامية)) رئيساً للجنة التنسيق؛ وانتخبت السيدة أغنيشكا هارديج-جانوزيك (بولندا) نائبة للرئيس.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد
الموافقة على الاتفاقات المبرمة

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/75/1.
6. وشكر الرئيس الدول الأعضاء على انتخابه رئيساً للجنة الويبو للتنسيق ودعا المستشار القانوني إلى تقديم بند جدول الأعمال.
7. وأشار المستشار القانوني إلى الوثيقة WO/CC/75/1 وذكر بأنه يتعين، طبقاً للمادة 13(1) من اتفاقية الويبو، أن يتولى المدير العام إبرام أي اتفاق عام يوضع بهدف إنشاء علاقات عمل وتعاون مع منظمات حكومية دولية أخرى، وذلك بعد موافقة لجنة الويبو للتنسيق. ثم ذكر بأن هناك اتفاقين عامين يقترح على لجنة الويبو للتنسيق الموافقة عليهما كما هو مبين في وثيقة العمل. وأوضح أن الاتفاق الأول هو مذكرة تفاهم ثلاثية الأطراف بين الويبو والمنظمة الإقليمية الأفريقية للملكية الفكرية (الأربو) والمنظمة الأفريقية للملكية الفكرية؛ وأن الاتفاق الثاني هو مذكرة تفاهم بين الويبو والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا.
8. وافقت لجنة الويبو للتنسيق على مذكرة التفاهم بين الويبو والأربو والمنظمة الأفريقية للملكية الفكرية؛ ومذكرة التفاهم بين الويبو والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، كما تردان، على التوالي، في المرفق الأول والمرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/75/1.

البند 8 من جدول الأعمال الموحد

مشروعات جداول أعمال الدورات العادية لعام 2019

9. استندت المناقشات إلى الوثيقة A/58/4.
10. اعتمدت لجنة الويبو للتنسيق المرفقين الأول والثاني؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد باريس المرفق الثالث؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد برن المرفق الرابع.

البند 27 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

11. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/75/INF/1.
12. وقدمت الأمانة "التقرير السنوي عن الموارد البشرية" وقالت إن التقرير يشمل الفترة من يوليو 2017 إلى يونيو 2018، ويشمل بندين رئيسيين، وهما شؤون الموظفين التي يشترط الإبلاغ عنها للجنة الويبو للتنسيق والشؤون الأخرى التي تمه الدول الأعضاء. وأضافت أنه للمرة الأولى، أتيح للدول الأعضاء كتيب موارد بشرية جديد بعنوان "تشكيل مستقبل الويبو: القوى العاملة في عام 2018"، والذي تضمن بيانات وإحصاءات عن القوى العاملة بالمنظمة، وقد توفر في

شكل مطبوع وعبر الإنترنت، وتبغى قراءة التقرير السنوي بالاقتران مع ذلك الكتيب. وأوضحت الأمانة أن القوى العاملة ظلت مستقرة، حيث يمثل مكوناتها الأساسي من الموظفين الثابتين حوالي 70 في المائة من القوى العاملة، في حين يمثل مكوناتها المرنة حوالي 30 في المائة، مما يمكن المنظمة من الاستجابة للتقلبات في الطلب على خدماتها. وذكرت أيضًا أن الإنتاجية استمرت في الزيادة فيما يخص تقديم خدمات الويبو، كما يتضح من مؤشرات الإنتاجية في نظامي معاهدة البراءات ومدريد. ومضت تقول إن تكاليف الموظفين قد انخفضت إلى 60 في المائة من إجمالي النفقات التنظيمية في عام 2017، بعد أن كانت 65 في المائة في عام 2016. وأضافت الأمانة أن المنظمة لا تزال ملتزمة بتحسين التنوع وأن 118 دولة من الدول الأعضاء ممثلة الآن في قواها العاملة، في حين أن تمثيل الجنسين بلغ 54 في المائة للنساء إجمالاً و46 في المائة للرجال. وأكدت الأمانة أن المنظمة واصلت التركيز على زيادة تمثيل المرأة في المستويات الإدارية والوظائف العليا. وذكرت الأمانة أيضًا أن جهود التوعية التي تضطلع بها المنظمة بالشراكة مع الدول الأعضاء بدأت تجني ثمارها، حيث زاد عدد المتقدمين بطلبات وظائف من الدول الأعضاء غير الممثلة وزادت نسبة المرشحين الإناث إلى المرشحين الذكور. وعلاوة على ذلك، عُين 27 منسقًا في 18 بلدًا، وعززت قدرات قسم تخطيط الموارد البشرية من أجل تكثيف الترويج في الدول الأعضاء غير الممثلة، وكذلك لتقديم الدعم للمرشحين من هذه البلدان حيث أن التعيين يستند إلى الجدارة ويجب أن يكون المتقدمون إلى الوظائف قادرين على المنافسة في مقابلات اختبار الكفاءة. وأكدت الأمانة أن المنظمة ضمنت تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق وخالي من التحرش من خلال وضع السياسات الوجيهة وإجراء أنشطة التدريب والتعلم لرفع مستوى الوعي، ومن خلال التفاعل النشط مع الموظفين. ومضت تقول إن هذه الجهود قد بذلت بالتنسيق الوثيق مع مبادرات الأمم المتحدة على نطاق المنظومة الرامية إلى القضاء على التحرش الجنسي. وأضافت أن المنظمة ستشارك في استقصاء للأمم المتحدة حول هذا الموضوع. وذكرت الأمانة أن استقصاء لرفاه الموظفين أجري في عام 2017 بالشراكة مع جامعة ويبستر، حيث شارك ما نسبته 25 في المائة تقريبًا من موظفي الويبو في المسح. وأعرب ما نسبته 84 في المائة من المشاركين في الاستقصاء عن رضاهم الوظيفي. وأردفت قائلة إنه مع ذلك، فقد لوحظ أن بعض فئات الموظفين كانت عرضة لارتفاع مستويات التوتر وخطر الإرهاق. وأضافت الأمانة أنها ستستجيب لنتائج الاستقصاء هذه بمبادرات مناسبة وأن نتائج الاستقصاء قد عرضت على جميع الموظفين وتم توفيرها على شبكة الويبو الداخلية. وذكرت الأمانة أن استثمارات كبيرة قد ضُخت في تدريب الموظفين وتطويرهم، وأن أداة تعلم جديدة أتاحت للموظفين الوصول إلى مجموعة كبيرة من فرص التدريب. وعلاوة على ذلك، حظي البرنامج الرائد للتطوير الوظيفي للنساء في المستويات المتوسطة والعليا باستحسان المشاركات للسنة الثانية على التوالي. وكان هذا هو الحال أيضًا فيما يخص برنامج التوجيه المستهل مؤخرًا. وفي الختام، ذكرت الأمانة أن مشروع جرد المهارات حاليًا في مرحلة تجريبية وأضافت أنه سيساعد المنظمة في القريب على تحديد المواهب بصورة منهجية وسد الثغرات في المهارات. وفيما يتعلق ببرنامج المكافآت والتقدير في الويبو، والذي أُدرج لأول مرة في 2013، ذكرت الأمانة أنه خضع للتحديث مرة أخرى في 2018 وأنه بذلك تكون توجيهات لجنة الخدمة المدنية الدولية قد اتبعت. وقالت إن البرنامج يكافئ الفرق وفرادى الموظفين الذين حققوا نتائج بارزة تعبر عن القيم الأساسية للويبو، وهي "تحقيق التميز" و"العمل ببدأ واحدة" و"التصرف بمسؤولية" و"تشكيل المستقبل". وذكرت الأمانة أن البرنامج يتضمن مزيحًا من المكافآت النقدية وغير النقدية، وأن هذه المكافآت السنوية تستند إلى نتائج نظام إدارة الأداء وأنها تُمنح للموظفين في نهاية دورة إدارة الأداء السنوية. وقد تلقى ما يقرب من 100 موظف مكافآت فردية أو جماعية، في شكل مبالغ نقدية أو فرص تدريب من اختيارهم، وذلك لأدائهم الجدير بالثناء في عام 2017. وشددت الأمانة على حقيقة أن فريق الإدارة العليا قد أدى دورًا رئيسيًا في ضمان الإنصاف والاتساق في جميع أنحاء المنظمة عند اتخاذ القرارات بشأن من الذي ينبغي أن يحصل على المكافآت. وأضافت أن هذا الاعتراف الرسمي حظي بتقدير كبير من الموظفين وشجع الأفراد والفرق على بذل جهود إضافية لتحقيق النتائج وتحفيز الابتكار، مما أفاد بالفعل

مستخدمي خدمات الملكية الفكرية العالمية في الويبو. وذكرت الأمانة أنه بالإضافة إلى هذه المكافآت، دُفعت مكافأة الأداء التنظيمي لجميع الموظفين في عام 2018، وكان ذلك وفقاً لعدد من المعايير. وقالت إن المكافأة التي كان قدرها 2000 فرنك سويسري لكل موظف، بما يمثل 0.5 في المائة من نفقات الموظفين في الشئانية، منحت في ضوء نتائج العمل التنظيمي الممتاز في نهاية الشئانية 2016/2017. وأضافت الأمانة أن مجموع حوافز الأداء التي تدفعها المنظمة يقع ضمن الحدود المالية التي حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن منح حوافز الأداء. وأكدت الأمانة أن دفع مكافأة الأداء التنظيمي لجميع الموظفين لا يهدف إلى تقويض قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية الأخيرة التي تؤثر على الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا في جنيف، بل إن قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تسوية مقر العمل قد نُفذت بالكامل من قبل المنظمة. وأضافت الأمانة أن من الركائز الأساسية لاستراتيجية الويبو بشأن الموارد البشرية أن تكون جهة عمل جذابة ومفضلة، وذلك لا يشمل فقط تقديم مجموعة من الأجور والمزايا التنافسية، بل يشمل أيضاً تهيئة بيئة عمل مواتية مع مرافق ممتازة وسياسات مناسبة للموظفين. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستوضع ترتيبات عمل جديدة تنسم بالمرونة في يناير 2019، مما يوفر بيئة مواتية لإدارة الوقت بفعالية، ويدعم زيادة الإنتاجية وتحسين التوازن بين العمل والحياة الأسرية للموظفين. فضلاً عن ذلك، ذكرت الأمانة أنها قدمت إلى لجنة البرنامج والميزانية خططاً بشأن إنشاء دار حضانة لأطفال موظفي الويبو في جنيف، وقالت إن ذلك سيكون من العناصر الهامة الإضافية التي تجعل المنظمة مكاناً جذاباً للعمل. وذكرت الأمانة أن الجهود التي بذلتها لتظل جهة عمل مفضلة لدى الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً من جميع أنحاء العالم قد واجهت تحدياً في الشئانية الأخيرة بسبب سلسلة من التراجعات في شروط الخدمة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا. وقالت الأمانة إن هذه التراجعات كانت تراكمية وإنها زادت من الصعوبات التي تواجه المنظمة في اجتذاب المواهب في أسواق عمل تنسم بشدة التنافسية. وأضافت أن طالبي الوظائف رفضوا عروض العمل في بعض المناسبات وقالت إنها أيضاً على علم بأن العديد من المهنيين ذوي المهارات العالية لم يتقدموا حتى بطلبات لشغل وظائف في المنظمة بسبب توفر ظروف عمل أفضل في القطاع الخاص وفي منظمات أخرى. فضلاً عن ذلك، تلقت المنظمة أكثر من 200 تظلم من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا نتيجة لهذا التراجع التراكمي في شروط الخدمة على مدى السنوات الماضية. وشددت الأمانة على أنه، بالنسبة لمقدم خدمات عالمي يعتمد على خبراء ذوي محارة عالية، كان هذا تطوراً مثيراً للقلق وبحتاج إلى إيلاء اهتمام كبير له حتى تتمكن المنظمة من مواصلة تقديم خدمات الملكية الفكرية الممتازة والموجهة نحو المستقبل إلى عملائها حول العالم في السنوات القادمة.

13. وتحدث وفد ليتوانيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق فشكر الأمانة على إعدادها التقرير السنوي عن الموارد البشرية وتقديمها له. وقال إن المجموعة ترى أن الموارد البشرية هي العمود الفقري للمنظمة وأن الإدارة الجيدة لها تعد من العناصر الأساسية لتحقيق الفعالية في أداء المنظمة. وقال إن المجموعة يسرها أن تلاحظ الأداء العالي للموظفين، حيث صنف ما نسبته 20.8 بالمائة من الموظفين كموظفين متميزين وصنفت الغالبية العظمى، 75.4 بالمائة، من الموظفين كموظفين أكفاء، وصُنف ما نسبته 0.1 بالمائة فقط كموظفين ذوي أداء ضعيف. وقال إنه دون إغفال النهج القائم على الجدارة في عملية التوظيف التي ترمي إلى ضمان كفاءة الموظفين وأهليتهم ونزاهتهم، فإن المجموعة تولي أهمية كبيرة لضمان التمثيل الجغرافي المتوازن في الأمانة. كما ثنتي المجموعة على إدارة الموارد البشرية لجهودها الرامية إلى الترويج في الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الأقل تمثيلاً، ومن بينها مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، من أجل زيادة الوعي بفرص العمل في الويبو وتحفيز اهتمام طالبي الوظائف ذوي المهارات العالية. وأعرب عن سرور المجموعة لملاحظة أنه بعد بعثات الترويج هذه، زاد عدد الطلبات من هذه البلدان زيادة كبيرة، وكذلك ملاحظة التحسن التدريجي للتنوع الجغرافي في الأمانة. وأعرب الوفد عن امتنان المجموعة للأمانة على تنظيمها عرضاً غنياً بالمعلومات حول قضايا التوظيف لأعضائها خلال سلسلة الاجتماعات تلك.

14. وتحدث وفد سويسرا باسم المجموعة بآء فشكر الأمانة على إعداء التقرير السنوي عن الموارد البشرية وتقديمها له. ورحب بالتحسين المستمر لهذا التقرير الذي ترسخت مكانته كمرجع مهم للدول الأعضاء بشأن الموارد البشرية. وقال إنه نظراً إلى طبيعة هذه المنظمة فإن كفاءة الموارد البشرية تعد عاملاً حاسماً لتحقيق ولايتها وأهدافها وأن هذه الحقيقة تجلت أيضاً في نسبة نفقات الموظفين إلى النفقات الكلية للمنظمة. ومن هذا المنطلق، فإن الإدارة الملائمة للموارد البشرية تعد عنصراً هاماً في هذه المنظمة. وقال إن المجموعة تدعم جهود التدريب والتوعية لمواجهة التحرش الجنسي. وأعرب عن قلقه بشأن هذه المسألة في المنظمات الدولية وذكر أن جميع أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، تعد غير مقبولة. وقال إن المجموعة تحث الأمانة على الاستمرار في المشاركة في فرقة العمل المعنية بالتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق وألا تتهاون مطلقاً مع مسألة التحرش. وقال إن المجموعة تدرك الصعوبة البالغة للتوفيق بين مكانة الويبو كجهة تقدم خدمة عالمية في بيئة سريعة التغير وبين طلب الدول الأعضاء على احتواء التكاليف. كما ترى المجموعة أن المنظمة، بوصفها عضواً في نظام الأمم المتحدة الموحد، يتوسم فيها أن تتبع توجيهات لجنة الخدمة المدنية الدولية عن كذب بشأن مسائل مثل مستويات الرواتب وحزم الأجور وبرامج المكافآت من أجل ضمان الاتساق في أجور الموظفين ومزاياهم بين مختلف المنظمات التابعة للأمم المتحدة. وقال إنه في هذا الصدد، أحاطت المجموعة علماً بأن برنامج الويبو الرائد للمكافآت والتقدير قد نضج خلال العامين الماضيين ونُفذ في جميع أنحاء المنظمة. وطلبت المجموعة أن تقدم الأمانة عرضاً حول برنامج الويبو للمكافآت والتقدير في هذه الدورة للجنة الويبو للتنسيق، إذ تعتبره المجموعة جزءاً من شروط التوظيف الأوسع نطاقاً لموظفي المنظمة. وطلبت المجموعة أيضاً إدراج أي تحديثات أو تغييرات تطراً على برنامج الويبو للمكافآت والتقدير وتنفيذه في الجزء المتصل بالموضوع من التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وفيما يتعلق بالتوظيف، أكد الوفد الأهمية التي توليها مجموعته لأن يقوم التوظيف على الجدارة وأعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة مع مراعاة الطبيعة التقنية للمنظمة وواقع الخدمات التي تقدمها. إذ إن ذلك المبدأ الشامل ضروري لتحقيق مهمة المنظمة الفريدة في إطار الأمم المتحدة. وأعرب الوفد أيضاً عن تقديره للجهود المستمرة للأمانة في مجال تحقيق التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

15. وتحدث وفد المغرب باسم مجموعة البلدان الأفريقية فشكر الأمانة على إعدادها التقرير وتقديمه، وكذلك الكتيب، والذي وجدته المجموعة مفيداً للغاية. وقال إن مجموعته أحاطت علماً بالتقدم المحرز فيما يخص المضي قدماً بشأن الأهداف المتعلقة بالموظفين وتشديد بالجهود المبذولة حتى ذلك الوقت، إذ أنها جعلت المنظمة حجة عمل مثالية من عدة أوجه. غير أن المجموعة تود أن تسلط الضوء على مسألة التنوع الجغرافي وهي مقتنعة تمام الاقتناع بحقيقة أن ثمة أوجه قصور كبيرة فيما يتعلق بالتمثيل العادل لمجموعة البلدان الأفريقية داخل الأمانة. وقال إن مجموعته إذ تشيد بالمبادرات المتخذة في الأمانة، بما في ذلك جهود زيادة الوعي الرامية إلى تحسين التوزيع الجغرافي للوظائف داخل الأمانة، إلا أنها لا تزال تعتقد أن من الضرورة بمكان اتخاذ جميع الخطوات الضرورية من أجل تحقيق تمثيل أفضل، خاصة للمناطق الممثلة تمثيلاً ضئيلاً. ورأت المجموعة أنه أمر هام من ناحية أعداد الموظفين ومستويات المسؤولية داخل الأمانة. وذكرت المجموعة أن المنظمة ينبغي لها أن تضمن أن تكون متنسقة مع أهداف التوزيع الجغرافي العادل على النحو المنصوص عليه في المادة 9 من اتفاقية الويبو. ومن ثم، حثت المجموعة الأمانة على أن تبذل المزيد من الجهود في هذا الصدد وأيضاً فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وفيما يتعلق بالمسألة الأخيرة، أعربت المجموعة عن رغبتها في ضمان تنفيذ خطة عمل منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، والتي انطلقت في 2012، تنفيذاً كاملاً.

16. وهناً وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) الرئيس على انتخابه وأعرب عن تقديره للأمانة على التقرير الغني بالمعلومات عن الموارد البشرية. ورحب بالتحسين المتواصل لهذا التقرير الذي ترسخت مكانته كمرجع مهم للدول الأعضاء بشأن الموارد

البشرية. وذكر الوفد أنه يعلق أهمية كبيرة على الإدارة الجيدة للموارد البشرية، وقال إنها ترتبط ارتباطاً مباشراً بالكفاءة التنظيمية والتوجه نحو تقديم الخدمات فضلاً عن توفر المرونة اللازمة لمواجهة التطورات الجديدة بسرعة وكفاية. ورحب الوفد بالجهود المبذولة من جانب الأمانة لرأب الصدع القائم في التمثيل الجغرافي، وأقر بأن الحاجة تدعو إلى مزيد من التدابير لضمان التمثيل الجغرافي المتوازن. وفيما يتعلق بالتهوض بمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق، أكد الوفد على أهمية توفير مكان عمل كهذا لجميع الموظفين على قدم المساواة.

17. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد سويسرا باسم المجموعة باء. وقال إنه ممتن للتقرير الغني بالمعلومات، وأعرب عن سروره لأن الويبو استمرت في إحراز التقدم في مجالي التكافؤ بين الجنسين وتطوير الموظفين. وقال الوفد إنه مسرور لأن الأمانة تتخذ تدابير لمكافحة التحرش الجنسي وقال إنه يساوره القلق بسبب انتشار مشكلة التحرش في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك التحرش الجنسي. ومضى يقول إن التحرش بجميع صورته يقوض مهمة منظمات الأمم المتحدة ويضر برفاه الموظفين. وأشار الوفد إلى أنه أحاط علماً بوجود 8 قضايا مرفوعة في نظام العدالة الداخلية متعلقة بالتحرش، كما أبلغت شعبة الرقابة الداخلية عن وجود 3 قضايا تحرش في نفس الفترة. وقال الوفد إنه يود أن يعرف وضع هذه القضايا، وما إذا كانت تتعلق بطعون في قرارات إدارية وم عدد القضايا العالقة المتبقية من إجمالي عدد قضايا العدالة الداخلية المرفوعة منذ 2014. وأعرب عن قلقه بشأن المكافآت المالية الممنوحة للموظفين لأسباب لا تتعلق بالجدارة أو الأداء. ورأى الوفد أنه وفقاً لبرنامج الويبو للمكافآت والتقدير، ينبغي أن تُمنح المكافأة فقط للموظفين ذوي الأداء المتميز، وإلا فإن المكافآت ستفقد معناها وقد ينظر إليها على أنها استحقاق، وهو ما يتعارض مع المبدأ الأساسي لمكافأة الأداء الفردي المتميز. ورأى أيضاً أن مكافأة الأداء التنظيمي ينبغي ألا تُمنح إلا على أساس استثنائي وأن الدول الأعضاء، من خلال لجنة البرنامج والميزانية أو لجنة الويبو للتنسيق، ينبغي إبلاغها بالأداء المالي للمنظمة وأن تُقدم لها تبريرات واضحة للمكافأة قبل منحها للموظفين. ومضى يقول إن الآثار المالية لهذه المكافأة تتطلب مزيداً من الشفافية من الأمانة وقال إنه سيكون ممتناً إذا حصل على المزيد من المعلومات حول برنامج الويبو للمكافآت والتقدير ومصادر تمويله. ومن ثم، اقترح الوفد اتخاذ قرار بشأن هذا البند، ثم قرأه على اللجنة على النحو التالي: "أحاطت لجنة الويبو للتنسيق علماً ببرنامج الويبو للمكافآت والتقدير والمناقشة التي دارت بشأنه، وقررت أن تلتزم من الأمانة أن تقدم تقريراً عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير في الدورة السادسة والسبعين للجنة التنسيق"

18. وأوضح الرئيس أنه لا توجد وفود أخرى تطلب الكلمة، ومن ثم شكر الوفود على تعليقاتها وبياناتها وقال إنها سترد في تقرير الدورة.

19. وفور الانتهاء من البند 27 "2" من جدول الأعمال طلب وفد الولايات المتحدة الأمريكية الكلمة وأشار إلى أنه اقترح فقرة قرار بشأن البند 27 "1" وقال إنه سيسره أن يقدم القرار المقترح كتابةً أيضاً. وذكر الرئيس أن هذا البند من جدول الأعمال قد أُغلق وأن اقتراح وفد الولايات المتحدة سيُدون على النحو الواجب وسيرد في التقرير. وقال وفد الولايات المتحدة الأمريكية أنه يرى أن البند لا يزال مفتوحاً لأن القرار لم يُصدق عليه، وأن ثمة وفود أخرى متفقة معه في الرأي.

20. وذكر وفد كندا أنه يتفق مع وفد الولايات المتحدة الأمريكية في تصوره للعملية وأنه يرى أن البند لا يزال مفتوحاً. وقال إنه يود أن ينتهز الفرصة ليُعرب عن تأييده لصيغة القرار المقترح، رغم أنه لم يلاحظ أن هذا البند من جدول الأعمال للعلم فقط.

21. وأيد وفد السويد اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية وقال إنه يتفق مع تصور وفد كندا حول الجوانب الإجرائية لهذا البند.
22. وقال وفد ألمانيا أنه يؤيد الآراء التي أعربت عنها وفود الولايات المتحدة الأمريكية وكندا والسويد، والنمس من الرئيس أن يتساهل وينظر في قرار وفد الولايات المتحدة الأمريكية.
23. وأيد وفد المملكة المتحدة بيان وفد سويسرا باسم المجموعة باء وأعرب عن تأييده لبيان وفد الولايات المتحدة الأمريكية فيما يخص برنامج الويبو للمكافآت والتقدير. والنمس الوفد من الرئيس ولجنة الويبو للتنسيق النظر في القرار المقترح من وفد الولايات المتحدة الأمريكية.
24. وأعرب وفد فرنسا عن تأييده لبيان وفد سويسرا باسم المجموعة باء وكذا البيانات التي أدلت بها وفود كندا والسويد وألمانيا والمملكة المتحدة. ورأى أن هذا البند لا يزال قيد النقاش وقال إنه يؤيد اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية.
25. وأعرب وفد هولندا عن تأييده لبيانات الوفود السابقة حول تلك المسألة ورأى أن القرار المقترح ينبغي أن يُنظر فيه لأن بند جدول الأعمال لم يُفرغ منه.
26. وبناء على طلب الرئيس، كرر وفد الولايات المتحدة الأمريكية القرار المقترح على مسامع لجنة الويبو للتنسيق.
27. وطلب وفد اليابان أخذ الكلمة ليُعرب عن تأييده لقرار وفد الولايات المتحدة الأمريكية.
28. وذكر الرئيس أن عددًا من الوفود قد أيد القرار المقترح من وفد الولايات المتحدة الأمريكية، ولما لم يصدر أي اعتراض، فإن لجنة الويبو للتنسيق وافقت على الاقتراح واتخذت قرارها بشأنه.
29. أحاطت لجنة الويبو للتنسيق علماً ببرنامج الويبو للمكافآت والتقدير والمناقشة التي دارت بشأنه، وقررت أن تلتزم من الأمانة أن تقدم تقريراً عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير في الدورة السادسة والسبعين للجنة التنسيق.
- "2" تقرير مكتب الأخلاقيات
30. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/75/INF/2.
31. وقدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات التقرير السنوي لمكتب الويبو للأخلاقيات الذي يتضمن أنشطته لعام 2017. وأشارت رئيسة المكتب إلى اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية التي تبرز أهمية تحقيق المنظمة لأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، والتي رُسخ على أساسها نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة وأنشئ بموجبها مكتب الأخلاقيات في الويبو. وقالت إنها تتمتع بالاستقلالية اللازمة لأداء مهامها على نحو فعال، وإنها ليست فرداً في الإدارة التشغيلية. وأضافت أن عمل المكتب يشمل أربعة مجالات رئيسية وهي كالتالي: الاضطلاع بأنشطة ترويجية وخاصة أنشطة التدريب والتوعية، وتقديم المشورة السرية إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين، ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات، موضحةً أن المكتب ينفذ السياسات المخصصة له. وقالت رئيسة المكتب فيما يتعلق بالأنشطة الترويجية، أنه تم تنظيم تدريب إجباري عن الأخلاقيات والنزاهة لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012. وأشارت إلى إدراج نهج جديد لإذكاء الوعي في عام 2017 جمع بين نهج أكاديمي للأخلاقيات وممارسات القطاع

الخاص، عن طريق توجيه الدعوة للمتحدثين من ثقافات مختلفة بهدف إثارة مناقشات مفتوحة عن مدونات أخلاقيات المهنة واستخدامها العملي. وذكرت بعداً آخر جديداً وهو تنظيم محاضرة رفيعة المستوى عن الأخلاقيات ألقها الأستاذة أونورا أونيل (المملكة المتحدة)، المتخصصة في علم الأخلاقيات والمعروفة دولياً، والحائزة على العديد من الجوائز ودرجات الامتياز الوطنية والدولية لإنجازاتها في مجال الأخلاقيات والفلسفة. وقالت إن زهاء 150 موظفاً من الويبو شاركوا في هذه المناسبة، وإن اثنين من المتحدثين الضيوف الثلاثة المذكورين كانا من السيدات. وأوضحت أنه تماشياً مع أفضل الممارسات في كلا القطاعين العام والخاص، أولي اهتمام خاص لمفهوم "المزاج في وسط الهرم"، ونظمت أربع جلسات إحاطة مخصصة للمديرين وكبار الموظفين. واستأنفت قاتلة إن المكتب عرض أيضاً أنشطته في الدورات الابتدائية خلال أسبوع الدورات التمهيدية للموظفين الجدد من جميع المستويات، ومن بينهم مديرون. وأوضحت أن الدورات تضمنت شرحاً للولاية الموكلة إلى المكتب، والخدمات التي يوفرها للموظفين، وخط المساعدة الذي يتيح على مدار الساعة. وقالت إن 317 موظفاً شاركوا خلال عام 2017 في أنشطة التدريب وإذكاء الوعي في مجال الأخلاقيات موضحة أن الدراسات الاستقصائية الإلكترونية أشارت إلى أن 92 في المائة من المحييين صنفوا الدورات بأنها عمقت فهمهم. وأضافت فيما يتعلق بالمشورة السرية المقدمة إلى جميع الموظفين أن المكتب تلقي أربعين طلباً للحصول على المشورة في عام 2017، وأن معظم الطلبات تناول الأنشطة الخارجية والمسائل المتعلقة بالعمل وتضارب المصالح وإعلان المصالح والهدايا و/أو الضيافة. وأشارت فيما يتعلق بوضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات، إلى صدور سياسة منقحة للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول ودخولها حيز النفاذ في 29 سبتمبر 2017. واستأنفت قاتلة إن سياسة جديدة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح تنطبق على كبار الموظفين وبعض الفئات الأخرى المحددة من الموظفين صدرت أيضاً في عام 2017، موضحة أن هذه السياسة تهدف إلى تحقيق توازن مناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحقوق الموظفين في الخصوصية، مع مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الرقابة الداخلية الذي تنفذه الأمانة، وأفضل الممارسات في هذا الشأن. وقالت إن من المقرر ممارسة أول إيداع واستعراض البيانات من قبل خبير استعراض خارجي في عام 2018، وإنه نفذ بنجاح في غضون ذلك. وأضافت فيما يتعلق بتنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات، أن المكتب تلقي شكوى بشأن الأعمال الانتقامية وأجرى استعراضاً مبدئياً ليحدد ما إذا كان مقدم الشكوى قد أجرى نشاطاً مشمولاً بالحماية في إطار السياسة للحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن التعاون في نشاط رقابي أو الإبلاغ عن إساءة سلوك أو مخالفة أخرى. وقالت إنه على أساس الاستعراض المبدئي للشكوى، يجدد المكتب إذا ما كانت هناك من الوهلة الأولى حالة انتقام تتطلب توفير ما يكفي من الحماية للموظف المعني. وأضافت أنه في عام 2017، أجرى المكتب استعراضات مبدئية في مطالبتين بالحماية من أعمال انتقامية. وقالت إن المكتب خلع إلى أن هاتين الحالتين لا تمثلان من الوهلة الأولى قضيتي انتقام. وأضافت أن المكتب تولى أيضاً مسؤولية تنفيذ برنامج إعلان المصالح فيما يخص موظفي الويبو من رتبة مدير أول فما فوق وعدد محدود من فئات أخرى محددة. وأشارت رئيسة المكتب إلى تحقيق امتثال بنسبة 100 في المائة مع متطلبات الكشف المحددة في المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة، خلال الفترة المشمولة بالتقرير لعام 2017. وقالت إن الشراكة الفعالة لمكتب الأخلاقيات مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة كانت ضمن مجالات أخرى لأنشطة المكتب في عام 2017. وأوضحت أن المكتب سعى جاهداً للاستجابة لطلبات اللجنة، آخذاً في الاعتبار الولاية الموكلة إليه، إضافة إلى الحاجة إلى استيفاء الشروط الأساسية لضمان عمل مكتب للأخلاقيات وتشغيله، أي الاستقلال والحياد والسرية. وأضافت أن المكتب شارك في دراسات استقصائية ومبادرات على نطاق المنظومة، مثل الاستعراضات التي تجرّمها وحدة التنفيذ المشتركة التابعة للأمم المتحدة بخصوص "الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" و"سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة". وأشارت أيضاً رئيسة المكتب إلى الجهود

التي يبذلها المكتب من أجل تحقيق موازنة أفضل الممارسات داخل المنظومة المشتركة للأمم المتحدة، الأمر الذي جعله شارك بنشاط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وأوضحت أن الشبكة تسعى إلى تعزيز التعاون على صعيد منظومة الأمم المتحدة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات، وتوفر هيكلًا لتبادل السياسات والممارسات في مجال الأخلاقيات.

32. وتحدث وفد سويسرا باسم المجموعة بآء وأعرب عن تقديره للتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات ولأنشطة التدريب والتوعية المتعلقة بالأخلاقيات التي اضطلع بها المكتب خلال العام الماضي. وأقرت المجموعة بآء بالدور المهم الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات في إذكاء الوعي التنظيمي بالقضايا المتعلقة بالأخلاقيات من خلال التدريب ودعا رئيسة المكتب إلى تقديم وصف لدور المكتب في استراتيجية الويبو لمكافحة التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي. وقال الوفد إن المجموعة تود معرفة ما إذا كان المكتب يشارك أيضاً في التدريب في هذا المجال، الذي يجري حالياً الإعداد له. ورحبت المجموعة بالسياسة المنقحة الرامية إلى الحماية من الأعمال الانتقامية الناجمة عن الإبلاغ عن إساءة سلوك وعن التعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول والسياسة بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح. وأعربت المجموعة عن اعتقادها بأنه إذا شعر الموظفون بالارتياح عند الإبلاغ عن إساءة سلوك دون الخوف من التعرض لأعمال انتقامية، ستمكن المنظمة من التصدي للمخالفات قبل أن تتحول إلى مشكلات تنظيمية. ورأت المجموعة أن تنفيذ سياسات قوية بفعالية في مجال الأخلاقيات بالإضافة إلى تنظيم أنشطة للتوعية وتدريبات في مجال الأخلاقيات يشكّلان عنصرين أساسيين لتعزيز ثقافة أخلاقية في المنظمة. ولاحظت المجموعة الاستعراضات الأخيرة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة بخصوص الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة وسياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتطلعت إلى تنفيذ التوصيات الصادرة عن الأمانة ومكتب الأخلاقيات.

33. وقال وفد الولايات المتحدة الأمريكية إنه يؤيد بقوة المهمة التي يؤديها مكتب الأخلاقيات في المنظمات الدولية معرباً عن تقديره للأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في الويبو في عام 2017. وقال إنه يسره أن يسمع عن تنظيم المكتب لمحاضرة رفيعة المستوى عن الأخلاقيات في مجال الاتصالات وعن خطته لمواصلة تنظيم هذا النوع من المناسبات، وكذلك عن التدريب الإلزامي الجديد الذي أطلق عبر الإنترنت في عام 2017 عن الأخلاق والنزاهة. وتساءل الوفد كم من المرات يطالب فيها الموظفون بالحصول على تدريبات لتجديد معلوماتهم. وأقر الوفد مع التقدير بجلسات الإحاطة الأربع المخصصة التي عقدت للمديرين وكبار الموظفين وقال إنه يود معرفة كيف تعد خصيصاً للمديرين وما إذا كانت هناك خطط لتنظيم دورات عبر الإنترنت مصممة خصيصاً لهؤلاء الموظفين. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن المنظمات الدولية بحاجة إلى سياسات قوية بشأن الإفصاح المالي وإعلان المصالح معرباً عن تقديره لممارسة أول إيداع في عام 2018 في إطار السياسة الجديدة. ولاحظ الوفد زيادة طلبات المشورة بوجه عام مقارنة بعامي 2015 و2016، وتساءل عما إذا كانت هذه الزيادة ترجع إلى جمود التدريب والتوعية. وتساءل ما هي أولويات المكتب خلال الثنائية 2018/19، وهل لدى المكتب أي ملاحظات أو توصيات للإدارة، وهل أثرت أي مسائل ملحوظة فيما يخص الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ورحب الوفد بتنفيذ سياسة الحماية من الأعمال الانتقامية وتطلع إلى إصدار اختصاصات مكتب الأخلاقيات. وقال إنه يؤيد بشدة حماية الإبلاغ عن المخالفات من أجل تيسير إنشاء ثقافة أخلاقية. وأقر بأهمية السياسات المتعلقة بالأخلاقيات وطلب إطلاع الدول الأعضاء على هذه السياسات وكذلك السياسات المقبلة بشأن الأخلاقيات في إطار روح الشفافية ومن أجل تعزيز فهمها لوظيفة الأخلاقيات. وقال الوفد فيما يتعلق بالتقرير الصادر مؤخراً عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة عن سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في منظمات الأمم المتحدة، إنه يتطلع إلى تنفيذ التوصيات الصادرة عن هذا الاستعراض وإنه يرغب في الحصول على معلومات مستوفاة من مكتب الأخلاقيات في تقرير العام المقبل بشأن حالة

التنفيذ. ولاحظ الوفد توصية وحدة التفتيش المشتركة بإتاحة سياسات حماية الإبلاغ عن المخالفات لعامة الجمهور. وشدد الوفد على أهمية كفاءة استقلالية وظائف الأخلاقيات والرقابة الداخلية وأمانة المظالم، وقال إن وحدة التفتيش المشتركة أوصت بعرض تقرير سنوي لأمين المظالم على الدول الأعضاء. وأعرب الوفد عن دعمه لهذه التوصية، معرباً عن اعتقاده بأن من شأن تقديم أمين المظالم لتقرير سنوي أن يكون إضافة قيمة لجدول أعمال لجنة الويبو للتنسيق. ولاحظ الوفد أن منظمة الصحة العالمية نفذت مؤخراً هذه التوصية وأن تقرير أمين المظالم لديها تضمن معلومات ذات مغزى فيما يتعلق بدناميات الموظفين والمسائل التنظيمية المحتملة. وشجع الوفد على استمرار مشاركة مكتب الأخلاقيات للجنة الاستشارية المستقلة للرقابة معرباً عن أمله في إقامة قنوات اتصال مفتوحة بين مكتب الأخلاقيات وشعبة الرقابة الداخلية واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة وأمين المظالم، ليعملوا معاً، حيثما أمكن ذلك، لتعزيز إطار الرقابة والأخلاقيات للمنظمة.

34. وشكر وفد البرازيل الأمانة على إعداد الوثيقة ورئاسة مكتب الأخلاقيات على عرض تقريرها السنوي. وأقر الوفد بإسهام مكتب الأخلاقيات في ضمان أن تمثل الويبو لأعلى المستويات في مجال الأخلاقيات. ورأى أنه لتحقيق ذلك، يعد استقلال مكتب الأخلاقيات مطلباً أساسياً ورحب الوفد بسماع أن ذلك كان مكفولاً في العام الماضي. وأشار الوفد إلى الفقرة 27 من التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، فيما يتعلق بالإفصاح عن المصالح. وقال إن التقرير أشار في هذا الصدد إلى أنه وفقاً لنظام الويبو المالي ولائحته، يتعين على أعضاء اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة التوقيع على بيان إفصاح عن المصالح. وذكر التقرير أن مكتب الأخلاقيات تبادل بلاغات مع رئيس اللجنة وأنه لم يتلق أية معلومات إضافية بهذا الصدد. وطلب وفد البرازيل إلى رئاسة مكتب الأخلاقيات تقديم معلومات إضافية بهذا الشأن.

35. وأعرب وفد أستراليا عن دعمه للإدارة الرشيدة في منظومة الأمم المتحدة بأكملها معرباً عن بالغ تقديره لأهمية دور وظائف الأخلاقيات، بما في ذلك في الويبو، لتعزيز ثقافة الأخلاقيات ولتوطيد القيادة الأخلاقية من خلال أنشطة إدكاء الوعي والتدريب في هذا المجال، على نحو ما ورد في التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات. وشجع الوفد مكتب الأخلاقيات واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة على العمل معاً حسب الاقتضاء لدعم أفضل الممارسات. وأعرب الوفد عن سعادته لما ورد في التقرير الصادر مؤخراً عن وحدة التفتيش المشتركة عن زيادة سياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية في هذا المجال في منظومة الأمم المتحدة بأكملها وأعرب عن دعمه القوي للويبو لتواصل اتباع أفضل الممارسات ليس فقط فيما يخص وضع السياسات وإنما أيضاً فيما يخص تنفيذ السياسات. وشجع الوفد الويبو على النظر في تنفيذ أي توصيات ذات صلة صادرة عن تقرير وحدة التفتيش المشتركة الذي يتضمن إتاحة سياسة الويبو للحماية من الأعمال الانتقامية لعامة الجمهور.

36. وقدمت رئاسة مكتب الأخلاقيات الشكر فيما بعد لجميع الوفود على عبارات التقدير والتشجيع وأشارت إلى مواصلة استعداد المكتب للتعاون بشكل ثنائي مع الدول الأعضاء. وقالت فيما يتعلق بسؤال وفد الولايات المتحدة الأمريكية فيما يخص تحديداً التدريب، إن التعليقات والدراسات الاستقصائية ستشكل الأساس لذلك. وأوضحت أن المكتب يتعاون بشكل وثيق مع قسم إدارة الموارد البشرية في تصميم التدريبات اللازمة للموظفين في مجال الأخلاقيات. وأجابت على تساؤل وفد البرازيل بأن تفاعل مكتب الأخلاقيات مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بشأن شرط إفصاح أعضاء اللجنة عن المصالح يتضح بشكل أمين في التقرير، وكذلك في الرد المقدم من اللجنة بهذا الشأن.

البند 28 من جدول الأعمال الموحد
تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

37. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/75/2.

38. وذكرت الأمانة أن الوثيقة تتضمن عددًا محدودًا من التعديلات على نظام الموظفين ولائحته المعروضة على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها وللإخطار بها، على التوالي. وتُعرض هذه التعديلات في إطار المراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته، مما يسمح للويبو بالحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف مع احتياجات المنظمة وأولوياتها المتغيرة ويدعمها، مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد. وذكرت الأمانة أنها تقدم أولاً تعديلات على 8 مواد في نظام الموظفين لكي تصدق عليها لجنة الويبو للتنسيق وأن المرفق 1 للوثيقة WO/CC/75/2 يتضمن تفاصيل النص الحالي والنص الجديد المقترح فضلاً عن الغرض من التعديل. وقالت إنه في حالة الموافقة على تلك التعديلات، فإنها ستدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2019. وقالت إن ثمة تعديلات طفيفة على المواد التالية: المادة 3-7 - درجة الخدمة الطويلة: اقترح بعض التغييرات لضمان الاتساق مع الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى في نظام الأمم المتحدة الموحد والشروط التي حدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ والمادة 3-12 - العمل الإضافي: اقترح بعض التغييرات لتهيئة لتحديد شروط العمل الإضافي كما حددها المدير العام، عوضاً عن لأئحة الموظفين؛ والمادة 4-11 - الفحص الطبي: اقترح بعض التغييرات الطفيفة، منها تغيير مطلوب من أجل تنفيذ توصية من توصيات التدقيق؛ والمادة 5-12 - التدابير الانتقالية: لم تعد ثمة حاجة إليها ومن ثم يمكن حذفها. ثم قدمت الأمانة التعديلات التي تتطلب إدخال تغييرات جوهرية على نظام الموظفين، وهي المادة 1-6: يهدف التعديل المقترح إلى جعل الأحكام المتعلقة بالقيود على الأنشطة والمصالح خارج نطاق المكتب الدولي أكثر تحديداً؛ والمادة 3-22 - تقديم المطالبات واسترداد المدفوعات الزائدة: تهدف التغييرات المقترحة إلى توضيح بعض الأحكام المتعلقة باسترداد المدفوعات الزائدة وتيسير الاسترداد الفعلي في حالة وجود مبالغ غير واجبة الدفع للموظف؛ والمادة 3-14 - منحة التعليم: الغرض من التعديل المقترح هو تمكين دفع منحة التعليم للموظفين المؤقتين في حالات استثنائية، عندما يكون ذلك في صالح الويبو؛ والمادة 4-16 - التعيينات المؤقتة: يسمح التعديل المقترح للمدير العام بتمديد المدة التراكمية القصوى للتعيين المؤقت من سنتين إلى ثلاث سنوات، في ظروف استثنائية. وذكرت الأمانة أنه سيتعين أيضاً تعديل عدد من القواعد في لأئحة الموظفين لندخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2019. وقالت إن أغلب هذه التغييرات في لأئحة الموظفين يتعلق بالنظام الجديد لإدارة الوقت، والذي سيدخل حيز النفاذ في يناير 2019. كما أن بعض التعديلات في لأئحة الموظفين قد نُفذ بالفعل في الفترة من 1 يوليو 2017 إلى 30 يونيو 2018. وأوضحت الأمانة أن تفاصيل التعديلات على لأئحة الموظفين ترد في المرفق الثاني للوثيقة WO/CC/75/2.

39. وتحدث وفد سويسرا باسم المجموعة بآء فشكر الأمانة على عرض التعديلات على نظام الموظفين ولائحته. والتفت إلى التعديل المقترح على المادة 4-16 بشأن التعيينات المؤقتة و3-14 بشأن منحة التعليم، وقال إن مجموعته تود التأكيد على أهمية الاستقرار في القوى العاملة. فهي ترى أن كثرة التعيينات المؤقتة قد تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين وما يقابله من فقدان المعرفة وبالتالي عدم الكفاءة. وقال إن المجموعة لديها بعض الشواغل فيما يتعلق بالتعديل المقترح الذي يرفع الحد الأقصى للتعيينات المؤقتة من سنتين إلى ثلاث سنوات، وكذلك التعديل الذي يخلق إمكانية توفير منحة تعليمية للموظفين المؤقتين في حالات استثنائية. وقال إن التعديل على المادة 3-14 يثير تساؤلات فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة فيما يخص فئة معينة من الموظفين. ومن هذا المنطلق، فإن المجموعة تقبل معظم التعديلات المقترحة، ولكنها لا تقبل التعديل المقترح إدخاله على

المادة 3-14 لأنه لا يتفق مع قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن منحة التعليم وأفضل الممارسات في نظام الأمم المتحدة الموحد. وأعرب الوفد عن رغبة المجموعة في ضمان الشفافية فيما يخص المادة 4-16 بما يسمح للدول الأعضاء بمراقبة استخدام هذه التدابير الاستثنائية بصورة أفضل. والتمس من الأمانة أن تدرج في تقريرها السنوي المقبل، وكذلك التقارير اللاحقة، معلومات مفصلة عن عدد الحالات في إطار المادة 4-16 والمبرر المنطقي لاستخدام هذه التدابير الاستثنائية. ورأى أن الدول الأعضاء بوسعها أن تستعين بهذه المعلومات التي ستقدمها الأمانة إلى لجنة البرنامج والميزانية لكي تقيم - ربما بمساعدة لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة - ما إذا كانت ثمة حاجة إلى المزيد من الضوابط والموازن فيما يتعلق بمثل هذه التدابير التقديرية. وقال إن المجموعة أحاطت علمًا أيضًا بإزالة حاشية تتعلق بالمادة 3-1 من نسخة 2018 من نظام الموظفين ولائحته وأن عناصر أخرى من المادة 3-1 قد خضعت للتعديل في 2016. وقال إن المجموعة ترى أن الحاشية السفلية حذفت خلال هذه العملية ولكن الأمر لم يُناقش في لجنة الويبو للتنسيق. ومن ثم فإن المجموعة تقترح إعادة إدراج الحاشية للمادة 3-1، وهي تنص على ما يلي: "ملاحظة توضيحية: هذه المرتبات هي المرتبات المعمول بها في نظام الأمم المتحدة الموحد. ويمكن تسويتها من طرف المدير العام وفقا لأي تسويات موافق عليها في نظام الأمم المتحدة الموحد. عدلت هذه المادة لتكون نافذة اعتباراً من 1 يناير 2016 (يُرجى الرجوع إلى التعميم الإداري رقم 2015/30). وشددت المجموعة أيضًا على أن التعديلات المقترحة قُدمت قبل أقل من ثلاثة أسابيع من انعقاد الجمعيات. وطلبت إلى الأمانة أن تضمن إتاحة التعديلات المقترحة في المستقبل بشأن نظام الموظفين ولائحته في الوقت المناسب.

40. وردًا على بيان المجموعة بآء، أوضح المدير العام أن الأمانة ليس لديها صعوبة في الاستجابة للطلبات المقدمة من المجموعة بآء. وقال إنه يدرك أن ثمة اعتراضاً على تغيير مقترح واحد وأن ثمة عدم ارتياح بشأن اقتراح آخر، والتمس من وفد سويسرا أن يتفضل بمزيد من التوضيح. وقال إن الأمانة فهمت أن الاعتراض من جانب المجموعة بآء يتعلق باحتالات وجود استثناء بخصوص منح بدل تعليم للموظفين المؤقتين وإمكانية تمديد مدة خدمة الموظف المؤقت من سنتين إلى ثلاث سنوات كحد أقصى. وأضاف المدير العام أن الأمانة ليس لديها صعوبة على الإطلاق في إعادة إدراج الحواشي السفلية فيما يخص المادة 3-1. وقال إنه فيما يخص منحة التعليم في الحالات الاستثنائية، بوسع الأمانة أن تتخلى عن هذا التعديل المقترح. غير أنه يرى أن ذلك يتنافى إلى حد ما مع البيان السابق الذي أدلى به وفد سويسرا بشأن الحاجة إلى الوزن بين المهمة المحددة للمنظمة باعتبارها وكالة تقنية تضطر في بعض الأحيان إلى التنافس في ظل ظروف السوق، وبين التزام المنظمة بالنظام الموحد. ففي بعض الحالات، سيتعذر على المنظمة أن تجاري المنافسين. وذكر المدير العام أن هذا هو الحال في مجال الذكاء الاصطناعي على سبيل المثال، كما اتضح من خلال استقصاء حديث أجرته إحدى الشركات الاستشارية الرائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات، فهو المجال الذي يُعد عدد المتخصصين فيه في جميع أنحاء العالم محدودًا للغاية. وأضاف المدير العام أن الأمانة حاولت استخدام أحد الاستشاريين الذين عملت معهم في هذا المجال ولكن شركة رائدة عرضت على نفس الشخص مرتبًا يفوق المرتب الذي تستطيع المنظمة أن تقدمه بعشر مرات. وفي هذا المثال، لم تستطع المنظمة أن تنافس، ومن هنا يأتي الاقتراح الذي يتعلق بوجود ظروف استثنائية للغاية تفرض فيها طبيعة الوظيفة على المنظمة تقديم حافز. وذكر المدير العام أيضًا أن تلك مشكلة عامة تتجاوز هذا التعديل المقترح تحديداً، فهي مشكلة تعاني منها منظومة الأمم المتحدة بأكملها، وخاصة الوكالات المتخصصة. وشدد على أن الأمانة ليس لديها صعوبة في إسقاط التعديل المقترح إذا كان ذلك هو توجه الدول الأعضاء. وأضاف المدير العام أن هذا التعديل المقترح هو أقرب إلى رغبة في محاولة معالجة قضية قد تتفاقم في المستقبل، فهو يصب في محاولة توفير بيئة عمل تنافسية في مجالات متخصصة بعينها حيث تُعد السوق متقدمة على القطاع العام بفارق كبير.

41. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن امتنانه للأمانة لإعدادها الوثيقة المقدمة. وقال إنه على الرغم من استعداده لدعم معظم التعديلات المقترحة، إلا أن لديه عددًا من الأسئلة التي يرغب في تلقي إجابات كتابية مفصلة عليها. فيما يتعلق بالتعديل المقترح على المادة 3-14 للسماح بدفع منحة تعليم للموظفين المؤقتين، قال الوفد إنه يرغب في معرفة إلى أي مدى يتماشى هذا الاقتراح مع الممارسات المعتمدة في نظام الأمم المتحدة الموحد. وقال إنه يبي أن المدفوعات والمزايا، بما في ذلك منحة التعليم، تُدفع إلى الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفقًا لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، وقال إن هذه المزايا لا يقصد دفعها للموظفين المعيّنين مؤقتًا. ومضى يقول إن هذا الاقتراح سيكون له تداعيات على الميزانية وتساءل عن تقييم الأمانة لهذه التداعيات ومصادر التمويل. وقال إنه بما أن التدبير المقترح ستكون له آثار مالية، سيكون من الملائم النظر في هذه المسألة ابتداءً في لجنة البرنامج والميزانية. واسترسل قائلاً إنه سيكون من المفيد معرفة كيف تنوي الأمانة تحديد من من الموظفين المؤقتين سيحصل على منحة التعليم ومن الذي لن يحصل عليها، وأشار إلى أن هذه الخطوة تطوي على خطر حدوث عدم مساواة بين الموظفين، مما يؤدي إلى وضع يكون فيه البعض أفضل من البعض الآخر. ورأى أن ذلك قد يؤدي إلى منافسة غير صحيحة بين الموظفين وقد يكون أساساً لاتخاذ إجراءات قانونية. وفيما يخص التعديل المقترح على المادة 4-16 بشأن تمديد الحد الأقصى لمدة التعيينات المؤقتة، ذكر الوفد أن العديد من القضايا المثارة حول التعديل المقترح على المادة 3-14 قد تثار أيضًا حول هذا التعديل المقترح. ورأى أن تمديد مدة التعيينات المؤقتة قد يؤدي إلى تعقيد القضايا المتعلقة بضمان التمثيل الجغرافي العادل داخل المنظمة. وأكد الوفد أنه سيكون ممتنًا جدًا إذا تلقت إجابات كتابية مفصلة من الأمانة على النقاط المثارة من أجل النظر في الوضع بمزيد من التمعن وتحديد موقفه بشأن جوهر التعديلات المقترحة. وقال إنه يتطلع إلى التعاون التام مع الوفود الأخرى والأمانة حول هذه القضايا.

42. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد سويسرا باسم المجموعة باء وأعرب عن تقديره للتدابير الإيجابية التي اتخذتها الأمانة لتحسين نظام الموظفين ولائحته وتوضيحها. وفيما يتعلق بتعديل المادة 4-16 بما يتيح للمدير العام تمديد التعيين المؤقت لمدة ثلاث سنوات، طلب الوفد من الأمانة توضيح سبب هذا التغيير وتقديم أمثلة على المناسبات التي يكون فيها هذا التمديد ضروريًا. وطلب أيضًا توضيح أسباب التغيير المقترح على المادة 3-12 فيما يتعلق بالعمل الإضافي، مع تقديم أمثلة على غرار المادة 4-16.

43. وتحدث وفد سويسرا باسم المجموعة باء فشكر المدير العام على تعقيبه على بيانه بشأن المادة 4-16 والمادة 3-1 وأكد أن فهم الأمانة كان صحيحًا. وقال إن مجموعته لا تستطيع أن تؤيد التعديل المقترح على المادة 3-14 بشأن منحة التعليم، ولكنها يمكن أن تقبل التعديل المقترح على المادة 4-16 بشأن تمديد مدة التعيينات المؤقتة. وكرر طلبه من الأمانة أن تدرج في تقريرها السنوي المقبل، والتقارير اللاحقة، معلومات مفصلة عن عدد الحالات المتعلقة بتنفيذ هذه المادة وكذلك الأساس المنطقي لاستخدام هذا الاستثناء، وقال إن هذه البيانات ينبغي توفيرها في لجنة البرنامج والميزانية. وقال إن ذلك من شأنه تمكين الدول الأعضاء من تقييم ما إذا كانت ثمة حاجة إلى المزيد من الضوابط والموازن.

44. وشكر المدير العام وفد سويسرا على تأكيده، ووفدي الاتحاد الروسي والولايات المتحدة الأمريكية على أسئلتها. وفيما يتعلق بتساؤلات وفد الاتحاد الروسي، أوضح المدير العام أن التعديل المقترح على المادة 3-14 بشأن منحة التعليم قد سُحب. ثم التفت إلى المادة 4-16 بشأن تمديد مدة التعيينات المؤقتة وقال إن الأمانة ليس لديها موقف حازم بشأن هذه المسألة وقال إنها سيسرّها النزول عند التوجيهات المقدمة من الدول الأعضاء في هذا الصدد. واغتنم الفرصة لتسليط الضوء على طبيعة الظروف التي وضعتها الأمانة في حساباتها عند اقتراح هذا التعديل، على سبيل المثال، عندما تتطلب

طبيعة الوظيفة التي تؤدي مؤقتًا فترة إضافية من الوقت بما يتجاوز العاملين لموظف مؤقت بعينه في برنامج معين لم يُستكمل. وأضاف أن الأمانة تبحث ببساطة عن بعض المرونة الإضافية في تلك الحالات. واستجابةً لطلب وفد سويسرا، قال المدير العام إنه سيسر الأمانة أن تقدم معلومات دقيقة، في تقريرها السنوي عن الموارد البشرية، بشأن الظروف التي طُبِق فيها هذا النهج في العام السابق. وذكر المدير العام أيضًا أن الأمانة تفهم الرغبة في ضمان ألا تتزلق المنظمة مرة أخرى في وضع عرفته قبل نحو 10 أعوام، عندما كان حوالي 300 شخص من ضمن القوة العاملة في وظائف مؤقتة، وقال إن ذلك الوضع سيؤدي وإن العقود المؤقتة تُدار الآن بشكل أفضل. وفي هذا الصدد، قال إن الأمانة تقرّ بعدم ارتياح الدول الأعضاء لزيادة عدد الموظفين المؤقتين. واستناداً إلى حصيلة المناقشات، أفاد المدير العام بأن ثمة أساساً للمضي قدماً بالاقترح المتعلق بتمديد مدة التعيينات المؤقتة من سنتين إلى 3 سنوات كحد أقصى، في حالات استثنائية، وقال إن الأمانة ستبلغ عن عدد الحالات في السنة السابقة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية. والتفت إلى تساؤل وفد الولايات المتحدة الأمريكية بشأن التعديل المقترح على المادة 3-12 وقال إن الأمانة تؤكد أن التعديل يعبر عن قواعد إدارة الوقت التي ستؤثر بالنظام الجديد المزمع تطبيقه. وأضاف أن التفاصيل التشغيلية المتعلقة بالعمل الإضافي أزيلت من لأحة الموظفين وأن هذه التغييرات المقترحة سترد في تعميم إداري.

45. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن امتنانه للمدير العام على التوضيحات وذكر أنه يدرك الآن أن التعديل المقترح على المادة 3-14 قد سُحب. وفيما يتعلق بالتعديل المقترح على المادة 4-16، ذكر الوفد أنه على استعداد للإذعان لتوافق الآراء بشأن هذه المسألة.

46. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات المدخلة على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/75/2، لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2019، باستثناء التعديل المقترح إدخاله على المادة 3-14 من نظام الموظفين، والذي سحبته الأمانة بناء على طلب اللجنة.

"2" وأحاطت علماً بالتعديلات المدخلة على لأحة الموظفين:

(أ) على النحو الوارد في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/75/2، لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2019؛

(ب) وعلى النحو الوارد في المرفق الثالث من الوثيقة نفسها، والمطبقة بين 1 يوليو 2017 و30 يونيو 2018.

"3" والتمست من الأمانة تضمين تقريرها السنوي عن الموارد البشرية معلومات عن أية حالات مُنح فيها، طيلة المدة المشمولة بالتقرير، تمديد لتعيين مؤقت بما يتجاوز فترة السنتين.

[يلي ذلك المرفق¹]

¹ جرت العادة على أن يسمح الرئيس لممثل عن مجلس موظفي الويبو بمخاطبة أعضاء لجنة الويبو للتنسيق بعد استكمال جدول أعمالها وذلك من أجل تقديم نظر الموظفين. وأبلغ الرئيس أنه سيَتبع تلك الممارسة رهنًا بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعل. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في المرفق.

مداخلة مجلس موظفي الويبو أمام

لجنة تنسيق الدول الأعضاء

المنظمة العالمية للملكية الفكرية

28 سبتمبر 2018؛ جنيف، سويسرا

السيد الرئيس، المندوبون الموقرون، السيدات والسادة،

إنه لشرف عظيم لي أن أخاطب لجنة التنسيق في هذا الصباح باسم مجلس موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية.

اسمي توم بوميليس، وأنا أتحدث اليوم، كما قلتُ العام الماضي، باسم جميع أعضاء مجلس موظفي الويبو السبعة. فنحن مجموعة تنهج أسلوباً جماعياً، كما أننا نتناوب على مختلف مكاتب المجلس بحسب توافر الوقت واهتمامات كل منا والانتداب من محامنا الرسمية.

ونشير أيضاً إلى أن من ضمن التقدم الذي أحرزه الموظفون في العام الماضي إنشاء اتحاد جديد للموظفين، الذي يشاطرنا أعضاؤه هذه الملاحظات اليوم.

وقد كرستُ، العام الماضي، بعض الوقت لتقديم المجلس لكم، إذ كنا وقتها مجموعة جديدة نسبياً أنشئت في أعقاب عريضة قدمها الموظفون وعملية استعراض داخلية مطوّلة، ولا داعي الآن للخوض في تفاصيل تلك الخلفية.

فسأكتفي بخلاصة وجيزة لأقول بشكل عام إن مجموعتنا قد تمكّنت من إحراز تقدم كبير في استعادة علاقات إيجابية وبنّاءة ومهنية مع الإدارة، وأعتقد أن جميع موظفي الأمانة يشاطرونني هذا الرأي. فهدفنا هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الفعالية في تمثيل مصالح الموظفين أمام الإدارة العليا للمنظمة، ونأملُ أننا حققنا ذلك الهدف. ولا نخشى الاعتراض على سياسات تقترحها الإدارة. ولا نخشى، بالمثل، الموافقة عليها. فلا يوجد أي انفصام في شخصيتنا.

ومقياس نجاحنا هو أننا استطعنا، في عام 2018 وبعد فترة انتقالية دامت سنة، أن ننتخب جميعاً من جديد لمدة ثلاث سنوات أخرى.

ولعلكم تتساءلون عما دفعنا إلى الترشّح مجدداً لتلك الانتخابات، والجواب أن لكل منا دوافعه، ولكن بعضها مشترك بيننا. وأهمها أننا نقدر الامتياز المتمثل في كوننا موظفين دوليين في هذه المنظمة، وبنتابنا الحماس لتقديم شيء في المقابل. ونأمل أننا نقدمه.

وبجملني ذلك إلى أهم وأصعب موضوع أطرحه أمامكم اليوم وهو الآثار السلبية للضغط المستمر الذي تواصلون، كدول أعضاء، فرضه علينا في سبيل خفض التكاليف.

فقد ذكرتُ، العام الماضي، عدداً من تدابير توفير التكاليف التي فرضت على الموظفين بشكل واسع بحجة المواءمة مع سائر وكالات الأمم المتحدة والنظام الموحد.

ودعوني، أولاً وقبل كل شيء، أن أوضح أن النظام الموحد هو "طابق، وليس سقفاً". بمعنى أنه لا يوجد في قواعد الأمم المتحدة وإجراءاتها ما يمنع الويبو من منح الموظفين استحقاقات أكثر فائدة من الحد الأدنى المنصوص عليه بموجب النظام الموحد.

ولا يخفى عليكم أن القضية الرئيسية "الشائكة" هي بالطبع مسألة تغيير مضاعف تسوية مقر العمل من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية بما أدى إلى تخفيض صافي الأجر بنحو 8% بالنسبة إلى موظفي الفئة الفنية بجنيف. وتلك النسبة تعادل راتباً شهرياً كاملاً. وذلك التخفيض يفرض عبئاً فادحاً على كثير من الموظفين، لا سيما من لهم أطفال صغار السن ويدفعون رسوماً مدرسية ويسددون قروضاً عقارية وغير ذلك من التكاليف.

ولن أتطرق إلى تفاصيل ما جعلنا نعتبر أن حسابات لجنة الخدمة المدنية الدولية خاطئة وغير ذلك، ولكن أودّ إعلامكم أن موظفي الويبو يلجؤون حالياً، في مسعى شامل تتولى نحن مجلس موظفي الويبو تنظيمه، إلى القانون للطعن في قرار تلك اللجنة. بل إن آلاف الموظفين الدوليين في جنيف قرروا إيداع شكاوى لدى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ضدّ الوكالات والمنظمات التي تُوظّفهم. ونحن واثقون بأن تلك المحكمة ستصدر قراراً إيجابياً في النصف الأول من عام 2019.

والأهمّ اليوم هو أن موظفي الويبو يرغبون في أن يدرك كل مندوب من مندوبي الدول الأعضاء حجم الإحباط الذي نشعر به نتيجة قيام العديد من الدول الأعضاء بالضغط على إدارة الويبو كي تنفذ قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية. وسواءً كنتم تعتقدون، أو لا تعتقدون، أن النظام الموحد يبرّر ظروف عمل موحّدة، فإننا نودّ أن تفهموا منا أننا لا نوافق على أن يكون النظام الموحد معياراً أحادياً غير مرّن.

وذلك الرفض وجيه بشكل خاص في حالة الويبو، لعدة أسباب رئيسية على الأقلّ. فجالنا المهني والكفاءات اللازم توفيرها فيه تجعلنا، على سبيل المثال، نتنافس على الموارد البشرية مع كثير من أصحاب العمل من القطاع الخاص وغير ذلك من الوكالات المتعددة الأطراف والوكالات الحكومية الدولية التي تمنح مرتبات أعلى من نظام الأمم المتحدة الموحد.

والسبب الأكثر وجاهة هو أن الويبو، كما تعلمون، لها وضع مالي سليم وموارد ليست متأتية من الدول الأعضاء. فمؤدج العمل الذي ننتجه هو في الواقع أقرب إلى القطاع الخاص منه إلى النظام المتعدد الأطراف، لأننا نقدم خدمات يدفع المستخدمون رسوماً مقابلها. وأكثر خدماتنا نجاحاً هي، بالطبع، تلك التي تقدمها في إطار نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات، والتي توفر نحو ثلاثة أرباع ميزانيتنا.

وإذا لخصّ ما ورد في تقرير المدير العام إلى الجمعيات، فسأقول إن المنظمة واصلت أداءها على مستوى رفيع للغاية. فالملاحظ، مثلاً، أن الطلبات على خدماتنا (البراءات والعلامات التجارية والتصاميم وغيرها) لا تزال في ارتفاع. والمعاهدات التي تديرها الويبو تشهد زيادة في الأعضاء بوتيرة مطردة. وأتم، كدول أعضاء، تلتمسون وتتلقون فرص التعاون والمشاركة في خدماتنا وبرامجنا وما نوفره من أنشطة تكوين الكفاءات.

وفضلاً عن ذلك، هناك الكثير من التحديات، منها ما يلوح في الأفق ومنها ما هو مطروح بالفعل. فما زال يُجهل الكثير عن الكيفية التي ستؤثر بها ظاهرة الذكاء الاصطناعي على ولاية المنظمة ومجال الملكية الفكرية، بل حتى على طريقة عيشنا. وذلك ليس إلا لمحة عامة عن البيئة المشوقة والمحفوفة بالتحديات التي تأتي كل يوم للعمل فيها.

والأهمية التي تكتسبها الملكية الفكرية بالنسبة إلى الاقتصاد العالمي تنعكس أيضاً في نتائجنا المالية. وكما علمتم من تقرير المدير العام إلى جمعيات هذا العام، فقد أنهيينا الثنائية السابقة بفائض ناهز 56 مليون فرنك سويسري.

وخلاصة القول إنه لا يوجد سبب مالي كي تُفرض على الموظفين تدابير صارمة ومضرة من أجل تقليص التكاليف.

وبالنظر إلى ما يتحقق من أداء للبرنامج ونتائج مالية، فإنني غالباً ما أجد نفسي أتساءل:

- الويبو تحقق كل أهدافها المالية وأهداف البرنامج؛
 - ولدينا تدفق سليم لإيرادات التشغيل، مع نمو وفوائض سنوية، وبالتالي،
 - أين توجد في العالم منظمة بهذه المقاييس تستجيب لذلك الوضع بتخفيض مرتبات موظفيها؟
 - أخشى أن الإجابة هي هنا فقط، ولا لسبب غير أنكم أنتم، كدول أعضاء، تفرضون ذلك علينا.
- فباسم كل موظفي الويبو المتفانين والمنتجين، أحثكم على إعادة النظر في الضغط المستمر الذي يسفر عن تدني نوعية العمل والمعيشة بالنسبة لنا جميعاً.
- وأشكركم على منحي الفرصة لمخاطبتكم اليوم.

[نهاية المرفق والوثيقة]