

A



WO/CC/82/6

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 22 سبتمبر 2023

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثانية والثمانون (الدورة العادية الرابعة والخمسون)
جنيف، من 6 إلى 14 يوليو 2023

التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/64/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و9 و10 و12 و21 و22 و23 و24 و25.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 22 إلى 25، في التقرير العام (الوثيقة A/64/14).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 22 إلى 25 في هذه الوثيقة.
4. وترأس الاجتماع السفير السيد ألفريدو سويسكوم ألفارو (بنما)، رئيس لجنة الويبو للتنسيق. وانتُخبت السيدة فيفيين كاتجيونغا (ناميبيا) رئيسة للجنة الويبو للتنسيق.

البند 22 من جدول الأعمال الموحد

تعيين مدير شعبة الرقابة الداخلية

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/82/5](#).

6. افتتح الرئيس البند 22 من جدول الأعمال ودعا المدير العام إلى تقديم الوثيقة.

7. وأبلغ المدير العام اللجنة بأن منصب مدير شعبة الرقابة الداخلية أصبح شاغراً في 1 فبراير 2023، نظراً لانتهاء فترة الولاية المحددة لشغل الوظيفة غير القابلة للتجديد في يناير 2023. وبالإشارة إلى أنه ينبغي اتخاذ الخطوات اللازمة، قدر الإمكان، لضمان أن تكون بداية فترة ولاية مدير شعبة الرقابة الداخلية غير مطابقة لبداية ولاية مراجع الحسابات الخارجي الجديد، ذكر المدير العام أن الإعلان الأولي عن المنصب صدر في 28 فبراير 2022، لكنه أُلغى في وقت لاحق بسبب عدم كفاية مجموعة المرشحين الملائمين. وأضاف أنه قد أُعلن مجدداً عن المنصب الشاغر على نطاق واسع في الفترة ما بين 4 نوفمبر 2022 و8 ديسمبر 2022، بما في ذلك عبر بوابة التوظيف الخاصة بالمنظمة والمنصات الإعلامية الإلكترونية، وعمّم الإعلان عن الوظيفة الشاغرة مع الدول الأعضاء. واستُلم ما مجموعه 188 طلباً (148 مترشحاً و40 مترشحة) لشغل هذا المنصب. وكشف المدير العام أيضاً عن أنه وبناءً على التقييمات والمقابلات، خلص مجلس التعيينات إلى أن ثلاثة مترشحين يستوفون متطلبات المنصب، ومن ثم قُدمت توصية إليه كي ينظر فيها. وبعد مراجعة المدير العام الدقيقة لتقرير مجلس التعيين وملفات المترشحين، بالإضافة إلى المقابلة التي أجريت مع المترشحة، فإنه اقترح السيدة جولي (جوليانا) نيانغايا، من كينيا، لتعيينها مديرة لشعبة الرقابة الداخلية. وطبقاً للفقرة 52 من ميثاق الرقابة الداخلية، أبلغت لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة واستُشيرت أيضاً بشأن مضمون المنصب وعملية التوظيف في دورتها اللتين عُقدتا في عامي 2022 و2023، وأبدت موافقتها على تعيين المترشحة التي اقترحها المدير العام. وأشار المدير العام إلى أن السيدة نيانغايا متحصلة على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA)، ودرجة البكالوريوس في المحاسبة، والعديد من الشهادات الأخرى (مدققة في نظم المعلومات، وفاحصة غش، ومحاسبة عامة، ومتخصصة في الاستدامة في المبادرة العالمية للتقارير). وكانت تعمل منذ 2007 وحتى الآن، لدى شركة Deloitte & Touche LLP، كشريكة في كينيا، وشغلت قبلها منصب مديرة أولى في نفس الشركة في الولايات المتحدة الأمريكية بين عامي 2004 و2006. وأضاف المدير العام أنها أظهرت معرفة وجبهة بمنظمات الأمم المتحدة وحوكمتها ولوائحها وقواعدها، والمخاطر والضوابط المرتبطة بها، وأنها قادت أنشطة تدقيق وتحقيق واستشارات معقدة، وأظهرت خبرة واسعة في قيادة الفرق ذات الصلة.

8. وشكر الرئيس المدير العام على عرضه وأعطى الكلمة للوفود.

9. وتحدث وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/82/5 والمدير العام على تقديمه لها. وقال إنه ونظراً إلى خبرتها الغنية، الناتجة عن سنوات عملها في قيادة التحقيقات المعقدة، بالإضافة إلى عملها في شركة Deloitte & Touche LLP، وهي شركة رائدة في تقديم خدمات التدقيق والضمان والاستشارات والمشورة المالية واستشارات المخاطر والضرائب والخدمات ذات الصلة، فإن المجموعة تؤيد تعيين السيدة جولي (جوليانا) نيانغايا، من كينيا، كمديرة، شعبة الرقابة الداخلية.

10. وأشار الرئيس إلى عدم وجود وفود أخرى تطلب الكلمة وخلص إلى عدم وجود اعتراض على اقتراح المدير العام، وشرع في اتخاذ القرار فيما يتعلق بتعيين مدير شعبة الرقابة الداخلية على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/82/5.

11. أحاطت لجنة الويبو للتنسيق علماً بالمعلومات الواردة في الفقرات من 1 إلى 7 من الوثيقة WO/CC/82/5 ووافقت على تعيين السيدة جولي نيانغايا مديرة لشعبة الرقابة الداخلية لمدة ست سنوات غير قابلة للتجديد.

البند 23 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

12. استندت المناقشات إلى الوثيقتين [WO/CC/82/INF/1](#) و [WO/CC/82/1](#).

13. عرض الرئيس البند 23 من جدول الأعمال وأشار إلى وجود بندين فرعيين قيد النظر. وفيما يخص البند الفرعي الأول، كانت هناك وثيقتان قيد النظر: التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/82/INF/1، ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، الوثيقة WO/CC/82/1. ودعا الرئيس مديرة إدارة الموارد البشرية إلى تقديم الوثيقة الأولى.

14. وقالت الأمانة إن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يشمل الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022. ويشمل التقرير المسائل المتعلقة بالموارد البشرية التي يتعين تقديم تقارير بشأنها إلى لجنة الويبو للتنسيق، فضلا عن نظرة عامة على السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية التي تهم الدول الأعضاء. وذكرت الأمانة أن التحديات التي تواجهها في الواقع كانت أكثر أهمية وتعقيدا من أي وقت مضى، حيث برز عدد من الأزمات العالمية التي أعقبت الجائحة والعدد المتزايد من حالات عدم اليقين. ومن المرجح جدا أن يصبح هذا السياق، وإذا لم يكن بالفعل، المعيار الجديد، وإن المنظمة لا تختلف عن المنظمات الدولية الأخرى في مواجهة هذه التحديات المتعلقة بالرقمنة والأتمتة والتحولت الديمغرافية، وتنوع القوى العاملة، والإدماج، وفيما يتعلق بالحاجة إلى تكييف ثقافتها. وكان التركيز الرئيسي في استراتيجية الموارد البشرية على تطوير المنظمة لكي تتمكن من الوفاء بولايتها في بيئة متغيرة باستمرار. وأضافت الأمانة أنها خلال العام الماضي واصلت معالجة الأهداف الرئيسية الواردة في استراتيجية الموارد البشرية، مع مراعاة أن جميع العناصر مترابطة، من التوظيف إلى إدارة المواهب، والتطوير والأداء لضمان أفضل خبرة للمستخدم. ولذلك من المهم اتباع نهج متكامل في تصميم مختلف المبادرات وتطويرها وتنفيذها. وعلاوة على ذلك، ومع التقدم السريع في التكنولوجيا، أصبح لدى الأمانة بشكل متزايد النفاذ إلى البيانات التي توفر رؤى رئيسية للقوى العاملة ومسارات العمل المختلفة. واستعرضت التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، وكتيب القوة العاملة للموارد البشرية، والبيانات الإحصائية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وعكس التقرير الرؤى المتبصرة التي استرشدت بها الأمانة في عملها والتي ساعدت مديري الدعم. وأعلنت الأمانة أن الهدف الأول هو إرساء ثقافة تنظيمية جديدة وأن إدارة الموارد البشرية لها دور رئيسي في تطوير ثقافة عمل المنظمة وأن تنوع القوى العاملة يقع في صميم هذا الجهد. وكان التركيز خلال العام الماضي على بدء حوار، ولا سيما من خلال أداة "صوت المستخدم" والدراسة الاستقصائية الأولى لمشاركة الموظفين في المنظمة في مايو 2022. وأدت البيانات المجمعة نتيجة لهذه المبادرات إلى اتخاذ سلسلة من الإجراءات بشأن المجالات الرئيسية للتنمية على مستوى الفريق والمنظمة، فضلا عن التزامات من جانب المديرين للمضي قدما بهذه الإجراءات في سبتمبر 2022. وهناك مثالان على الفرص المتاحة لزيادة التعاون داخل برامج العمل وفيما بينها، ولضمان اتباع نهج أكثر تماسكا في العمل: أفرقة المشروع التابعة لقطاع التنمية الإقليمية والوطنية وبرنامج الخبراء الشباب. وأشارت الأمانة إلى أن الهدف الثاني يتمثل في المرونة التنظيمية والقدرة على الحركة، وأن المنظمة بحاجة إلى بناء القدرة على التحرك سريعا عند مواجهة التحديات والفرص الجديدة. وهذا يعني نمو وجذب المهارات التي من شأنها أن تساعد المنظمة على تحويل الموارد حيثما كانت هناك حاجة لها وتجميع مختلف الأفرقة من جميع أنحاء المنظمة. وأضافت الأمانة أنها زادت من فرص التنقل الداخلي من خلال فتح الوظائف المؤقتة ووظائف المشاريع للزملاء الداخليين مع حماية وضعها التعاقدية، وأنها تستعرض أيضا سياسات الموارد البشرية لتشجيع الكفاءة في الأداء والأداء وخفض الحواجز التي تمنع المنظمة الداخلية من التنقل. وقالت إن الهدف الثالث هو تنظيم قائم على الأداء. ولتشجيع التغيير، تحتاج الأمانة إلى نظام لإدارة الأداء يعكس الرؤية الجديدة. ومن الأنشطة الرئيسية في هذا الصدد تصميم هذا النظام الجديد وتطويره ونشره. وبالإضافة إلى ذلك، قامت الأمانة في عام 2022 بوضع فلسفة أداء، استحدثت "المعايرة" على جميع المستويات لتحقيق مزيد من الاتساق، وعدلت البرنامج الحالي للمكافآت والتقدير. وكان الهدف الرابع يتمثل في تطوير المهارات. وفي هذا الصدد، ذكرت الأمانة أن المرونة التنظيمية تتطلب التعلم والتطوير للتركيز على الحلول لسد الثغرات الناشئة في المهارات، وتعزيز الكفاءات الرئيسية، وخلق ثقافة للتعلم حيث يسعى الموظفون بنشاط إلى البحث عن فرص لتطوير المهارات وتحسينها. وأضافت أن فرقة العمل المعنية بالتعلم والتطوير قد وضعت إطارا استراتيجيا للتعلم والتطوير سيستند إلى تخطيط القوى العاملة على المستوى القطعي. ومن شأن ذلك أن يضمن تلبية التدريب الذي تقدمه أكاديمية الويبو لاحتياجات الموظفين والمنظمة على حد سواء. وأشارت الأمانة أيضا إلى أن التعامل مع التغيير ليس بالأمر الهين، لذا من الأهمية بمكان تدريب المديرين الذين يمكنهم بعد ذلك دعم أفرقتهم في رحلتهم التعليمية. وفيما يخص الهدف الخامس المتعلق بالمشاركة والرفاه، ذكرت الأمانة أنه من خلال إدخال سياسات جديدة ومحسنة وبناء وظيفة للموارد البشرية تمكّن، لا تنظم، وتحدد القضايا وتعالجها، وتسعى بشكل عام إلى تحسين تجربة الموظف، أرادت التأكد من أن الموظفين لا يزالون يتمتعون بالعمل في الويبو، ليس فقط بفضل مهمة المنظمة ولكن أيضا لأنهم يشعرون بأنهم يعاملون معاملة حسنة. وعلاوة على ذلك، أقرت الأمانة بأن اتباع نهج مرن في العمل أمر بالغ الأهمية للأعمال التجارية، مما يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة بالموظفين، فضلا عن كون المنظمة جهة عمل مفضلة. وفي هذا الصدد، قُدم إلى الموظفين مجموعة واسعة من خدمات الدعم المتعلقة بالرفاه والصحة العقلية. وإضافة إلى ذلك، قُدم "الدليل إلى مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق" إرشادات وعزز المبدأ القائل بأن لكل فرد الحق في العمل في بيئة عمل آمنة ومحترمة. وتم التعامل مع القضايا بصورة شاملة، مع دمج العديد من المبادرات في مسارات أخرى مثل البرنامج التعريفي وعملية تقييم الأداء واستبيان الخروج. وبشأن التحرش الجنسي، أوضحت الأمانة أنها منخرطة في مسعى متعدد الجوانب لمعالجة هذه المسألة على نحو استباقي، فضلا عن إشراك العديد من أصحاب المصلحة الداخليين، وهم أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات وشعبة الرقابة الداخلية والأكاديمية وأخصائيي الجنس والتنوع ومستشار الموظفين وشركاء أعمال المواهب. وفيما يتعلق بالهدف السادس المتمثل في نموذج خدمة موحدة لإدارة الموارد البشرية، ذكرت الأمانة أن التحول في الموارد البشرية كان أكثر إلحاحا من أي وقت مضى على خلفية البيئة المتغيرة، وكذلك في مواجهة الضغوط من حيث التكلفة، ونماذج العمل الهجينة، وتوقعات الموظفين المتطورة. وفي الوقت نفسه، قالت إنها تحتاج إلى التأكد من أنه يُؤيد تحويل المنظمة وطرق العمل الجديدة من خلال تعديل أنظمتها وسياساتها من أجل تشجيع التغيير. وفيما يتعلق بالهدف النهائي من القوة العاملة المتنوعة والشاملة، أشارت الأمانة إلى أنه عندما تتبنى منظمة ما التنوع والشمول، فإنها تعد نفسها للتغيير. وفيما يتعلق بالتنوع الجغرافي، ساعدت جهود التوعية على زيادة الطلبات المقدمة من مجموعة أكبر من البلدان. وقد أدت زيادة التركيز على منطقة أفريقيا إلى اتخاذ الموقف الرائد بشأن عدد المودعين لأول مرة. وأضافت الأمانة أنها أحرزت تقدما في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مع آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى وأفريقيا، مما زاد من تمثيلها على مدى العامين الماضيين. وعلاوة على ذلك، أحرزت الأمانة تقدما جيدا بشأن التمثيل الجنساني وبلغت الرتبة مد-2، ولكن لا تزال هناك تحديات فيما

يتعلق بالرتبة ف-5 والرتبة مد-1، ومع ذلك، أشارت الأمانة إلى أن المنظمة كانت في مكانة أعلى من الوكالات التقنية الأخرى التابعة للأمم المتحدة على صعيد التمثيل الجنساني على هذه المستويات. وأوضحت الأمانة أيضا أنها وضعت، عملا بقرار لجنة الويبو للتنسيق في اجتماعها الأخير المعقود في يوليو 2022، خطة عمل تتعلق بالتمثيل الجغرافي، على النحو المبين في مرفق التقرير السنوي. واستنادا إلى البيانات المتاحة عن الشواغر المقبلة، ذكرت الأمانة أن هناك فرصة سانحة لتغيير التنوع في موظفي المنظمة على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، حيث أصبحت نسبة 43 في المائة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي شاغرة. ومع ذلك، أكدت الأمانة أن ذلك يجب أن يحدث عند هذه النقطة في الوقت المناسب إذا أرادت الدول الأعضاء والمنظمة إحداث تغيير، ولكن ذلك لا يمكن أن يحدث دون دعم الدول الأعضاء ومشاركتهما.

15. وشكر الرئيس الأمانة على عرضها للتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية وأعطى الكلمة للوفود.

16. وشكر وفد سويسرا، متحدثا باسم المجموعة باء، الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية وأشار، توفيراً للوقت، إلى بيانه بشأن التقرير المقدم في الدورة السادسة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية (اللجنة) وأعرب عن رغبته في التأكيد مجدداً على الرسالة الواردة في ذلك البيان. وأضافت المجموعة باء أنها سوف ترصد المرونة التنظيمية للويبو وتحول التنقل، وطلبت من الأمانة أن تواصل إطلاع أعضائها بانتظام على هذا الموضوع الهام. كما أحاطت المجموعة باء علما بخطة العمل الخاصة بالتنوع الجغرافي والواردة في مرفق التقرير وذكرت أنها تقدم لمحة عامة جيدة عن محتوى الإجراءات وجدول زمني للتنفيذ. وأضافت المجموعة باء أنها ستتابع باهتمام كبير كيفية تنفيذ خطة العمل، وطلبت من الأمانة أن تبلغ الأعضاء، في أقرب وقت ممكن، بأي تعديلات يتم إدخالها. وفي الختام، أكدت المجموعة باء أنه على الرغم من أهمية ضمان التوزيع الجغرافي الأوسع للمنظمة، إلا أنها ترى أن الجدارة لا تزال هي المعيار الأساسي لاختيار الموظفين.

17. وتحدث وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية ورحب بالإدراج المفصل للمعلومات المتعلقة بالتوازن الجغرافي تماشيا مع القرار الذي اتخذته لجنة الويبو للتنسيق في عام 2022. وأحييت المجموعة علما بالإجازات التي تحققت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، ولا سيما في جانب المساواة بين الجنسين، وأعربت عن تفاعلها بتمثيل المرأة في القوى العاملة، لا سيما في المناصب العليا على مر السنين. وأعرب الوفد أيضا عن رغبته في أن يثني على الأمانة لشروعها في وضع استراتيجية خطة العمل، مدركا الحاجة إلى التعجيل بتعزيز التنوع الجغرافي في القوى العاملة في المنظمة. وعلاوة على ذلك، كرر دعوته إلى مزيد من التمثيل وفرص التقدم الوظيفي للأفارقة في المنظمة، ولا سيما في المناصب العليا. وذكرت المجموعة أيضا أن الإحصاءات التي قدمتها شعبة إدارة الموارد البشرية تشير إلى أن حوالي 50 في المائة من الدول الأعضاء الأفريقية ليس لها أي ممثل في قوة العمل في الويبو، وأنها ترغب في التأكيد على أن ذلك لم يكن نتيجة لعدم اهتمام الأفارقة نظرا إلى أن المنطقة شهدت أعلى عدد من المودعين بهامش كبير. وأعربت المجموعة عن قلقها إزاء الافتقار إلى الوضوح بشأن عملية اختيار مقدمي الطلبات، لا سيما في المرحلة الأخيرة من عملية التوظيف. ونصح الأمانة بالنظر في الفرز الآلي في بداية عملية التوظيف، بما يتماشى مع الممارسة المتبعة في الأمم المتحدة. وذكر الوفد أنه سيكون من المفيد تنظيم جلسة إعلامية للدول الأعضاء لإتاحة المواد والنصائح لمساعدة المرشحين على التغلب على المآزق الشائعة في طلباتهم. وأحاط الوفد علما بعدم الإشارة إلى تعدد اللغات والتحول الرقمي والعمل عن بعد، وقال إنه سيقدر الحصول على مزيد من المعلومات عن الطريقة التي تعزز الأمانة التعامل بها مع هذه القضايا. وأخيرا، أعرب عن أمل المجموعة في أن يكون الاتجاه الإيجابي الملاحظ في التنوع الجغرافي أكثر وضوحا في المستقبل القريب، لتمكين المنظمة من أن تمثل على نحو أفضل الشعوب التي تخدمها.

18. وتحدث وفد بولندا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق وذكّر بالبيان الذي أدلى به خلال الدورة السادسة والثلاثين للجنة البرنامج والميزانية بشأن التقرير وشكر الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/82/INF/1. وأحاطت المجموعة علما بجميع المعلومات الواردة في التقرير وأعربت عن تقديرها الخاص للاقتراحات الرامية إلى ضمان المزيد من الإنصاف في التوزيع الجغرافي وكذلك تحسين التكافؤ بين الجنسين في المنظمة. غير أنه رأى أن التقدم المحدود في تغيير الوضع غير الملائمة باستمرار فيما يتعلق بالتنوع الجغرافي يعد سببا للقلق العميق لأعضائها. وأضاف الوفد أن التنوع الجغرافي للمنظمة يتعلق بمستقبلها وسوف يتيح للمنظمة فهما أفضل للخصائص الإقليمية للملكية الفكرية. وقالت المجموعة إن التنوع الجغرافي، بالنسبة لأعضائها، شرط أساسي لأداء المنظمة وقدرتها على وضع سياسات مصممة تصميميا جيدا وتقديم نتائج عالية الجودة لأصحاب المصلحة في مجال الملكية الفكرية. ورأى أنه على الرغم من الجهود المبذولة، فإنها لم تشهد أي تغيير إيجابي فيما يتعلق بتوظيف أعضائها في قوة العمل في المنظمة، التي لا تزال منخفضة جدا. وأحيط الوفد علما بالتقرير، إلا أنه رأى ضرورة ملحة لاستعراض سياسات واستراتيجيات التوظيف الحالية بهدف تحديد التحديات والمشاكل. وأشارت المجموعة أيضا إلى الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود المكثفة المتعلقة بزيادة التعاون مع المؤسسات المعنية من المناطق التي لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا، بهدف زيادة تعزيز فرص العمل المتاحة للأمانة. وفي حالة المجموعة، فإن فهم النسبة المئوية المنخفضة للغاية للمرشحين المختارين للمرحلة النهائية من عملية التوظيف تتطلب اهتماما خاصا. ورغم أن المجموعة أقرت بالقيمة المضافة في مبادرة المنسقين، ودعم بناء القدرات لدى أصحاب المصلحة في مجال الملكية الفكرية وزيادة الوعي، كان من الضروري إجراء تحليل معمق بغية تشخيص التحديات المتعلقة بصعوبة التقدم المحرز من خلال هذه السياسات في تحسين التنوع الجغرافي في الويبو. وأكد الوفد أنه سيواصل الدخول في حوار مع الهيئات المعنية وممثلي المنظمة بهدف الاضطلاع بأنشطة ملموسة وإحداث تغييرات في هذه الحالة غير المواتية.

19. وشكر وفد الصين الأمانة على عرضها للتقرير وأبرز أن النساء يمثلن 54.3 في المائة من القوى العاملة. وأعرب الوفد عن تقديره وهنأ المنظمة على التقدم الذي أحرزته في مجال المساواة بين الجنسين. كما أعرب عن اعتقاده بأن مبدأ التوازن الجغرافي ينبغي دعمه على قدم المساواة وأعرب عن تقديره للجهود التي بذلتها الأمانة في هذا الصدد مع إدراج خطة عمل للتنوع الجغرافي في التقرير. ورأى الوفد أنه ينبغي للمنظمة أن تضع أهدافاً ملموسة وقابلة للقياس وأن تتخذ تدابيراً واقعية لتحسين التمثيل الجغرافي. وأضاف أن الموارد البشرية عنصر أساسي في أي منظمة. وصرح الوفد بأنه ينبغي للمنظمة أن تدمج في الوقت الحاضر وأن تعتمد التخطيط الطويل الأجل لتحسين هيكل الموارد البشرية لديها، حتى يكون من الأنسب للمستقبل ولاحتياجاته التشغيلية.

20. وأثنى وفد الاتحاد الروسي على الأمانة لإعدادها التقرير السنوي عن الموارد البشرية. وذكر أن العوامل السائدة عند اختيار المرشحين ينبغي أن تكون عالية المستوى من الكفاءة والتمثيل الجغرافي العادل، على النحو المنصوص عليه في المادة 9 من اتفاقية الويبو. وفيما يتعلق بعملية التوظيف، أعرب الوفد عن تفضيله للفرز اليدوي للمرشحين بدلاً من الفحص الآلي، لأن ذلك سيقلل من احتمال رفض المرشحين الذين سيكونون قد ارتكبوا أخطاء ضئيلة وغير مقصودة في ملفاتهم. ودعا الوفد أيضاً الأمانة إلى الالتزام الصارم بالقرارات التي اتخذتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، والتي دعمتها قرارات مختلفة صادرة عن الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالتنوع الجغرافي، رحب الوفد بخطة العمل بشأن هذه المسألة وأعرب عن أمله في أن تقدم الأمانة بانتظام تقارير عن تنفيذها في التقارير المقبلة. وأعرب الوفد أيضاً عن رغبته في رؤية العمل المستمر لتحسين التقرير السنوي، بما في ذلك معلومات مفصلة عن الشواغر المستقبلية، ليس بالتفصيل حسب الوظيفة فحسب، بل أيضاً حسب المناصب. وأخيراً، أعرب الوفد عن اعتقاده بأن من الضروري استحداث بوابة عمل منفصلة تقوم الأمانة بتحديث إحصاءاتها بانتظام، بما في ذلك المواطنين حسب بلد المنشأ. وأضاف أن هذه البوابات يستخدمها عدد من منظمات الأمم المتحدة المعنية بالأسرة، وقد أثبت الغرض منها للدول الأعضاء.

21. وأشاد وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) بالمديرة العامة على التقرير الذي تضمن معلومات عن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التوظيف، فضلاً عن نظرة عامة على السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية. وأعرب الوفد عن رغبته في التأكيد على أهمية التمثيل الجغرافي في جميع أنشطة المنظمة، لا سيما في تشكيلها للموظفين. وأعرب عن اعتقاده بأن التمثيل الجغرافي والتوزيع الجغرافي عنصران أساسيان في ممارسات الموارد البشرية لجميع وكالات الأمم المتحدة، مما يضمن أن تعكس القوة العاملة المجتمع العالمي. ورأى الوفد أن عدم ضمان التنوع في سياسات التوظيف وقواعده وإجراءاته، وفي عملية وضع السياسات وتنفيذها، يمكن أن يؤدي إلى حلول غير فعالة لا تلبى احتياجات جميع الدول الأعضاء، ولا سيما الدول التي تعرضت للتمييز، ولا سيما في السنوات الماضية. وصرح الوفد بأنه من خلال إيلاء الأولوية للتنوع الجغرافي وتمثيل المجموعات، ستعزز المنظمة الابتكار والإبداع وخدمة جمهورها العالمي بشكل أفضل. ولذلك، رأى الوفد أنه من الأهمية بمكان التأكيد على هذه الممارسات، وضمان اتخاذ القرارات على نحو منصف وشامل في ممارسات المنظمة في مجال الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، ومن أجل ضمان تمثيل موظفي المنظمة للسكان الذين تخدمهم، واقترح الوفد على المدير العام أن ينشئ فرقة عمل لمعالجة مسألة التنوع الجغرافي عن طريق استكمال الجهود الحالية وتعديل التوزيع الجغرافي العادل للدول الأعضاء، إلى جانب تنوع المجموعات الإقليمية. وأضاف أن المنظمة لا تزال تتألف على نحو غير متناسب من أفراد من البلدان ذات الدخل المرتفع، في حين أن عدد من البلدان النامية تتوقع أن تزيد المنظمة معدل تمثيل جميع المناطق، لا سيما، على سبيل المثال، المنطقة التي وقع فيها الحرمان من حيث النسبة المئوية لهيكل الموظفين. ورأى الوفد أنه هناك مسألة أخرى تتعلق بالموارد البشرية والقوى العاملة تحتاج إلى معالجة وهي التوازن بين مستوى الابتكار والإبداع لدى الشباب، والنساء المخترعات والمبتكرات، وفي الوقت نفسه، عدد البلدان الممثلة ومساهمتها في عمل المنظمة. واقترح الوفد على إدارة الموارد البشرية مواصلة البرامج التي تعزز الديناميكية والإبداع والمساهمات الابتكارية للموظفين الأصغر سناً، وأوصت بتوظيف مهنين شباب، وبالتالي عكس مسار الاتجاه السلبي الحالي. وعلاوة على ذلك، أعرب الوفد عن اعتقاده الراسخ بأنه على الرغم من كل العمل الممتاز الذي أنجز في ظل القيادة الحالية، لا يزال هناك المزيد من العمل الذي يتعين القيام به لضمان وجود منظمة أكثر إنصافاً وكفاءة وخضوعاً للمساءلة. وأضاف الوفد أن هناك حاجة ملحة إلى التركيز على التوزيع الجغرافي العادل وتجديد شباب القوى العاملة والمؤهلات والكفاءات المتعددة وتعدد اللغات، وكلها أمور ينبغي مراجعتها لضمان اتباع نهج شامل لمعالجة قضايا المساواة والتنوع. ومن أجل تحسين الكفاءة والإسهام في السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، شجع الوفد أيضاً إدارة الموارد البشرية على المشاركة والتعاون بشكل أوثق مع مكتب الموارد البشرية في استراتيجية إدارة الشؤون الإدارية والسياسة العامة والامتنال للأمم المتحدة. وحث الأمانة أيضاً على تعزيز الخطط والبرامج التعاونية مع هيئات الموارد البشرية الأخرى من أجل ضمان مواءمة استراتيجيات الأمانة المتعلقة بالموارد البشرية مع استراتيجيات منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

22. وأعرب وفد كولومبيا أولاً عن سعادته لرؤية الرئيسة على رأس إدارة الاجتماع وشكر الأمانة على التقرير. وأقر بالطريقة المنفتحة والشفافة التي قدمت بها الأمانة شروحات مفصلة إلى مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي. وأقر الوفد أيضاً بالجهود المبذولة لإتاحة الفرص للمرأة للعمل في المنظمة، وأن ذلك يعكس السياسة التي وضعتها المديرية العامة بتعيين مدير شعبة الرقابة الداخلية التي تم التصديق عليها في وقت سابق خلال دورة اللجنة. وأثنى الوفد على الجهود المبذولة لتحسين البرامج والاعتراف بالمهارات من قبل النساء فضلاً عن التدريب الذي يكفل وجود بيئة غير تمييزية للعمل في المنظمة. ورحب الوفد أيضاً بالجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، قال الوفد إنه يشاطر مجموعة البلدان الأفريقية شواغل مماثلة، وذكر أنه سيعمل على ضمان تمكن المنظمة من العمل في نظام يحسن من عدد المرشحين من أمريكا اللاتينية.

23. وهنا وفد نيجيريا الرئيس على انتخابه رئيسا للجنة الويبو للتنسيق وأيد البيان الذي أدلى به وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية. كما أعرب عن تقديره للمدير العام والأمانة، ولا سيما مديرة شعبة إدارة الموارد البشرية، التي قدمت تقريرا سنويا عن الموارد البشرية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التوظيف، فضلا عن لمحة عامة عن السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة. وأعرب الوفد أيضا عن تقديره للأمانة على الإنجازات التي تحققت خلال الفترة التي يغطيها التقرير، ولا سيما على جانب التكافؤ بين الجنسين. وأثنى أيضا على الجهود التي تبذلها الأمانة للشروع في خطة العمل الجديدة بشأن التنوع الجغرافي وإدراكا منها للحاجة الماسة إلى التعجيل بتحسين التنوع في القوى العاملة في المنظمة. ورأى أن ذلك هو الأساس الذي يستند إليه الأداء الفعال للأمانة، ولذلك يعلق الوفد أهمية كبيرة على الإدارة الفعالة للموارد البشرية، بالنظر إلى علاقته بالكفاءة التنظيمية. وفي هذا الصدد، أحاط الوفد علما بالفجوات في التمثيل الجغرافي للموظفين داخل المنظمة. وأضاف الوفد أن ثمة اهتمام غير مبرر يتركز على عدد الطلبات الواردة من كل منطقة، بدلا من عدد المرشحين المختارين والتمثيل العادل لكل منطقة داخل المنظمة. ورأى الوفد أنه من سوء الحظ ملاحظة أنه على الرغم من العدد الكبير من مودعي الطلبات من أفريقيا، فإن العديد من هؤلاء المودعين لم يصلوا إلى مرحلة الاختيار على الإطلاق. وفي ظل هذه الخلفية، أعرب الوفد عن رغبته في دعوة الأمانة إلى إعادة النظر في استراتيجياتها، وإيلاء الاهتمام والتفكير في التوازن الجغرافي العادل للمرشحين المختارين بشكل عام، بدلا من مجرد توقع عدد مقدمي الطلبات كوسيلة للتحقق من صحة مبادرة التوعية. ورأى الوفد أيضا أن الجهود الرامية إلى التوزيع الجغرافي العادل ينبغي أن تركز على التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، مع مراعاة الحاجة إلى جذب المواهب من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا والممثلة تمثيلا ناقصا، فضلا عن التحديات التي تواجه كل بلد.

24. وأيد وفد فرنسا البيان الذي أدلى به وفد سويسرا باسم المجموعة بء وأثنى على الأمانة لإعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية وعرضه. ودعا الأمانة إلى مواصلة تحسين سياسات الموارد البشرية، ولا سيما فيما يتعلق بالشباب والنساء والتوزيع الجغرافي. ورأى الوفد أن الاستراتيجية التي تجمع بين التوزيع الجغرافي والإنصاف تستحق الاهتمام.

25. وأعرب وفد زيمبابوي عن تقديره للتقرير السنوي عن الموارد البشرية وللتقدم المحرز في المساواة والتوازن بين الجنسين. وأيد البيان الذي أدلى به وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية. وأعرب الوفد أيضا عن تقديره للبيانات المتعلقة بالتوزيع العادل في الأمانة، بما في ذلك بيانات منفصلة عن مودعي الطلبات والبلدان المختارة، وعن تيسير إعلانات الوظائف الشاغرة للمواطنين على موقع المنظمة على الإنترنت. وأعرب عن قلقه من أنه من بين 299 3 طلبا من أفريقيا، لم يتمكن سوى 14 مرشحا من الانضمام إلى العمل. وأشار الوفد أيضا إلى أنه على الرغم من أن مودعي الطلبات من أفريقيا مدرجين في القائمة منذ فترة طويلة، فإنه لا يوجد تسلسل في المراحل النهائية وهناك حدا أدنى من المرشحين الأفريقيين المدرجين على قائمة التصفية لإجراء مقابلات ومن ثم يقع عليهم الاختيار. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن رغبته في طرح الأسئلة التالية التي يمكن تناولها في التقارير والتكليفات المقبلة. وطلب من الأمانة توضيح معايير القائمة الطويلة، بما أنه كان من رأي الوفد أن قائمة طويلة من المرشحين كانت ستكون قد استوفت معايير الاختيار الدنيا وأن التفاوت في الأرقام بين المرشحين المدرجين في القائمة منذ وقت طويل والمرشحين المدرجين في القائمة المختصرة قد أثار شواغل خطيرة. وعلاوة على ذلك، تساءلت الوفود عما إذا كانت عملية التوظيف تراعي التحيز المتصور بشأن المكان الذي حصل فيه المودعون على مؤهلاتهم. فعلى سبيل المثال، هل صنف مقدم الطلب من إحدى المؤسسات الأفريقية المشهورة التي حصلت على التقدير والترتيب على قدم المساواة مع شخص من بلد متقدم السمعة؟ هل تهتم مجالس التوظيف بكل من التنوع الجنساني والجغرافي في قوائم التصفية وفي المقابلات، كما هو سائد في وكالات الأمم المتحدة؟ ورحب الوفد بالخطة التي تتناول التنوع الجغرافي واقترح في المستقبل أن تنعكس حالات التقاعد في المناصب العليا أيضا على أساس المناطق الجغرافية. وأعرب الوفد أيضا عن رغبته في الحصول على توضيح بشأن ما إذا كان الموظفون المعينون تعيينا محدد المدة مدرجا في الإحصاءات، وما إذا كان من الممكن في المستقبل إعداد إحصاءات عن التوزيع الجغرافي لهذه الفئة من الموظفين. وأعرب الوفد عن تطلعه إلى العمل مع إدارة الموارد البشرية لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل وأعرب عن رغبته في رؤية أمانة متنوعة وشاملة تعكس عضوية المنظمة.

26. ونظرا لعدم وجود وفود أخرى تطلب الكلمة، أعطى الرئيس الكلمة للمدير العام.

27. وشكر المدير العام الوفود التي أخذت الكلمة، فضلا عن العديد من الوفود الأخرى التي تحدثت مع الأمانة على نحو خاص عن شواغلها وتطلعاتها والآمال المعقودة على المنظمة فيما يتعلق بهيكل المنظمة والطريقة التي تعتنى بها بالموظفين. وهذا بالفعل أمر قد ساعد الأمانة على أن تكون قريبة من الدول الأعضاء، لكي تعلم ما تقوم به الأمانة وأيضا كي تتمكن الدول الأعضاء من تقاسم ما تريد أن تراه من المنظمة. وأضاف المدير العام أن المشاركة المنفتحة والشاملة والشفافة سوف تستمر وذكرت أن الكثير من التعليقات حول التنوع والشمول كانت قريبة جدا من القلب أيضا، علما بأنه منحدر من جزء من بلد متنوع ثم جاء إلى بلد به مزيج من أربع لغات وعرقيات. وأشار المدير العام إلى اعتقاده بأن المنظمة المتنوعة هي منظمة قوية، ولكن هناك ثلاثة أشياء يجب أن توضع في الاعتبار لتحقيق ذلك. أولا، ذكر المدير العام أن هذه المنظمة التقنية والعمل المنجز يتسم بدرجة عالية من التخصص. وبناء على ذلك، فإن المطلوب هو أن تعمل الأمانة مع الدول الأعضاء على الحصول على المرشحين المؤهلين الذين يتمتعون بأفضل فرصة للنجاح في طلباتهم. والأمر لا يتعلق فقط بالأرقام، بل أيضا بالجودة، وهذا أمر لا بد من التصدي له. وأعرب المدير العام عن تأكده من أن العمل الجاري على نطاق أوسع خارج سياق التوظيف، ومن خلال أكاديمية الويبو، ومن خلال المشروعات، ومن خلال الجهود والمبادرات الرامية إلى الحصول على الملكية الفكرية والتدريب والمهارات والقدرات والتنمية للدول الأعضاء، ولا سيما البلدان النامية والبلدان الأقل نموا، سيحول المسار مع مرور الوقت. ثانيا، الشراكة مع الدول الأعضاء. أعرب المدير العام عن امتنانه للعديد من الدول الأعضاء

التي تقدمت وفتحت الأبواب أمام الشعب في بلدانها، وأن هذا الأمر واضح في العدد المتزايد من الطلبات وكذلك في عدد المشاركات التي أجراها فريقه مع المؤسسات التي لديها إمكانية الحصول على المواهب التي كانت مهمة بعمل المنظمة. ومع ذلك، ذكر أن الدول الأعضاء غالباً ما تشعر بالحماس في وقت انعقاد الجمعيات في الويبو بصورة أكبر، ولا تحصل الأمانة العامة عادة على استجابة مماثلة مفعمة بالحماس بشأن هذه المسائل من الدول الأعضاء بعد الجمعيات. ومن ثم، ناشد الدول الأعضاء أن تتعاون مع الأمانة ليس لمدة بضعة أسابيع في السنة خلال الفترة السابقة للجمعيات، ولكن طوال العام. ثالثاً، ذكر المدير العام أن بعض هذه التغييرات سيستغرق بعض الوقت، علماً بأن جميع التعيينات سيعمل عنها بطبيعة الحال. وأعرب عن أمله في أن تفهم الدول الأعضاء أن الأمانة ستعمل معها لتنفيذ خطة عمل التنوع الجغرافي وستقدم تقريراً عن النتائج في المستقبل. وطالب المدير العام الدول الأعضاء بالتحلي بالصبر، حيث سيستغرق الأمر وقتاً لتغيير مزيج المنظمة وتشكيلته. وبالمثل، أشار المدير العام إلى أن رعاية أفراد المنظمة له أهمية بالغة في نجاحه، وأن هذه النقطة قد أخذت على محمل الجد في ضوء تجربته في إدارة المنظمة. وعلى الرغم من أن التنوع عنصر مهم، فإن إيجاد البيئة الصحيحة والثقافة داخل هذه المنظمة، التي تسمح لها بأن تكون حيوية ومفتوحة وشفافة، يكتسي نفس القدر من الأهمية حتى تتمكن المنظمة من خدمة الدول الأعضاء فيها والملايين من المبدعين والمبتكرين بشكل أفضل. وفي هذا الصدد، أكد المدير العام أن الأمانة لن تعمل على التنوع فحسب، بل أيضاً على التحول الثقافي للمنظمة، الذي يتطلب الحصول على دعم من الدول الأعضاء. واختتم المدير العام كلمته قائلاً إنه من خلال العمل جنباً إلى جنب مع الدول الأعضاء بشأن هذه القضايا من أجل إحداث تغيير، فإنه متأكد من أن ذلك سيؤدي مع مرور الوقت إلى بروز المنظمة على النحو الذي يريده الجميع. ويأذن من الرئيس، أعطى المدير العام الكلمة لمديرة شعبة إدارة الموارد البشرية للرد على التعليقات التي أدلت بها الوفود.

28. وشكرت الأمانة الوفود على تعليقاتها الإيجابية وقالت إنها ستواصل المشاركة والتبادل مع الدول الأعضاء طوال العام بشأن هذه القضايا. وأضافت أنها ستقدم تقارير منتظمة وأن أحد الدعائم الرئيسية لهذه الشفافية والتعاون هو بالفعل القدرة على توفير البيانات. ورداً على وفد الاتحاد الروسي بشأن الإشارة إلى البوابات، أكدت الأمانة أن هذا هو ما تسعى إلى تحقيقه، وقد تم تحميل أحدث نسخة من كتيب القوة العاملة للموارد البشرية، في نهاية يونيو 2023، على الإنترنت. وأضافت الأمانة أن هذه الوثيقة حدثت مرتين في السنة في هذه المرحلة، ولكن الهدف كان يتمثل في إتاحة هذه الأداة للدول الأعضاء كأداة للمتابعة على الإنترنت. وشكرت الأمانة وفد نيجيريا على الإشارة إلى حقيقة أن جهود الأمانة ينبغي أن تركز على تخطيط القوة العاملة. وأكدت الأمانة أن هذا الأمر حاسم في منظمة الخبراء التي ستفقد نصف موظفيها في فترة 15 عاماً، وأضافت أن هذا العمل سيكون مفيداً للغاية في إبلاغ الأمانة بتنفيذ خطة عملها بشأن التنوع الجغرافي. وسوف يسمح أيضاً للأمانة بتقاسم المعلومات المسبقة مع الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمهارات التي ستقوم بها المنظمة، وسيكون هذا التبادل باستمرار يسمح للدول الأعضاء ببدء بناء خطوط الأنايب داخل البلد من أجل مهارات الخبراء التي تحتاج إليها المنظمة. وبالمثل، وفيما يتعلق بالتعليقات التي أدلى بها وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية، سعت الأمانة إلى توضيح عناصر عدد المرشحين مقابل عدد الاختيارات، مؤكداً أن هناك علاقة بينها، على الرغم من أن عدداً كبيراً من طلبات الترشيح لم يقع عليها الاختيار. ومع ذلك، قدمت الأمانة مثال كينيا، الذي حصلت منه الأمانة على زيادة في عدد الترشيحات، والتي أدت إلى مزيد من التعيينات لذلك البلد المحدد. وقالت الأمانة إنها أحاطت علماً على النحو الواجب بأهمية تبادل المعلومات عن عملية التوظيف، وأنها تعترم مواصلة ذلك من خلال مبادرة نقاط الاتصال. ورداً على وفد زيمبابوي فيما يتعلق بعملية التوظيف وحول عناصر التنوع الجغرافي والجنساني في مجالس التعيين، أكدت الأمانة أن هذه معايير موجودة في تكوين تلك المجالس. وفيما يتعلق بتصنيفات المؤسسات الأكاديمية، ذكرت الأمانة أن هذا ليس العنصر الذي أحدث الفرق بين القائمة الطويلة والقائمة المختصرة، بل هو في المقام الأول عنصر الخبرة الذي أحدث الفارق في هذه المرحلة. وفي هذا الصدد، وأضافت الأمانة أنه بالنسبة للرتبة P3، كان عدد المرشحين يصل إلى 300 مرشح، وسوف يكون هناك خفض كبير جداً من القائمة الطويلة إلى مراحل الإدراج القصيرة، كما هو الحال عموماً في المتوسط، فحوالي 10 مرشحين على الأقل نجحوا في الاختبارات الكتابية، الأمر الذي حدد بدوره رقم المقابلات أيضاً. ومع ذلك، ذكرت الأمانة أنها تفهم أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به. ورداً على وفد إيران (جمهورية - الإسلامية)، أكدت الأمانة أنها تتماشى مع ممارسات وكالات الأمم المتحدة الأخرى وأنها تشارك في الفريق العامل المعني بالتوظيف. وعلاوة على ذلك، وأضافت الأمانة أنها تنظر بنشاط فيما يحدث في الأمم المتحدة 2.0 بشأن تطور عمليات التوظيف، لأن ذلك كان أيضاً جزءاً من خطة عملها للبدء في استعراض عملية التوظيف الخاصة بها. وفيما يتعلق بأهمية النظر إلى مختلف الفئات السكانية، بما في ذلك الشباب، ذكرت الأمانة أنها قد وسعت برامج الشباب على مدى السنوات الأربع الماضية، وأنها تعترم مواصلة التركيز على هؤلاء السكان، دون إغفال الجوانب الأخرى. وبالنسبة إلى التنوع الجغرافي، ذكرت الأمانة أنها تنظر أيضاً، من خلال البيانات، في الإجراءات المحددة الأهداف للمجموعات السكانية المحددة. وفيما يتعلق بالتعليق الذي أدلى به وفد بولندا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، أبرزت الأمانة أن السياسات القائمة ليست هي السبب في مسألة التمثيل الجغرافي، بل هي مجموعة من الأسباب. وكمثال على المعضلة التي يواجهها هذا الموضوع، أشارت الأمانة إلى المناقشات الجارية مع المنظمة الإقليمية الأفريقية للملكية الفكرية (الاربيو) بشأن التمثيل الجغرافي وأشارت إلى أنها لم تتلق أي ترشيحات من خمس دول أعضاء غير ممثلة على الأقل، بينما كان عدد الترشيحات المستلمة بالنسبة للدول الأعضاء الممثلة الأخرى منخفضاً جداً مقارنة بالعدد الإجمالي للطلبات. ومع ذلك، ذكرت الأمانة أنها ستواصل الاضطلاع بالعمل التمهيدي الذي تقوم به، والذي يبدأ قبل التخطيط للقوة العاملة بوقت طويل، ومع إبلاغ الدول الأعضاء بالاحتياجات الخاصة فيما يتعلق بمهارات المنظمة كوكالة متخصصة.

29. وأشار الرئيس إلى عدم وجود وفود أخرى تطلب الكلمة ثم اقترح على الأمانة الانتقال إلى البند الفرعي التالي.

لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

30. ثم قدمت الأمانة الوثيقة WO/CC/82/1 بشأن لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو (لجنة المعاشات) وذكرت أن لجنة الويبو للتنسيق قررت في دورتها العادية في عام 1977 أن لجنة المعاشات تتكون من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء مناوبين، وعضو واحد وعضو مناوب تنتخبهما لجنة الويبو للتنسيق. ويشغل الأعضاء الذين اقترحهم المدير العام للانتخاب من قبل لجنة الويبو للتنسيق مدة عضوية مدتها أربع سنوات. ومع ذلك، أضافت الأمانة أنه من أجل إنشاء عملية من شأنها أن تسهل دعوة أوسع نطاقاً للمرشحين المقدمين من الدول الأعضاء والنظر في أمرهم من أجل انتخاب عضو وعضو مناوب في لجنة المعاشات من قبل لجنة التنسيق للويبو، في عام 2021، تم تخفيض مدد عضوية الأعضاء الحاليين، بشكل استثنائي، إلى عام وعامين على التوالي. وبناء على ذلك، انتُخب عضو جديد في لجنة المعاشات في الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2022، وفي هذه الدورة، سيتعين انتخاب عضو مناوب جديد من قبل اللجنة. وفي هذا الصدد، ذكرت الأمانة أن لجنة الويبو للتنسيق، في دورتها العادية المنعقدة في أكتوبر 2021، انتخبت العضو المناوب في لجنة المعاشات لولاية مدتها سنتان، حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2023. وعليه، اقترح المدير العام في الوقت الراهن ولاية العضو المناوب المنتخب حديثاً لمدة أربع سنوات. وأضافت الأمانة أن مذكرة شفوية معممة أرسلت في وقت سابق من هذا العام إلى الدول الأعضاء لدعوتها إلى اقتراح مرشحين لانتخاب العضو المناوب في لجنة المعاشات لمدة أربع سنوات. وبناء على ذلك، ذكرت الأمانة أنه بعد النظر على النحو الواجب في الترشيحات الواردة، قرر المدير العام اقتراح السيد جان-لوك بيران (فرنسا) للانتخاب كعضو مناوب في لجنة المعاشات من قبل لجنة الويبو للتنسيق.

31. وأثنى وفد الاتحاد الروسي على الأمانة التي أعدت التقرير المتعلق بانتخاب العضو المناوب في لجنة المعاشات، وطلب بعض التوضيحات بشأن المرشح، السيد جون-لوسي بيكرين، الذي كان بالفعل عضواً مناوباً في لجنة المعاشات طوال العامين الماضيين. ووفقاً للوفد، يرد في السيرة الذاتية للسيد بيران أنه شغل مناصب مختلفة داخل الأمانة إلى أن تقاعد، وحث الأمانة على النظر في ملاءمة هذا التعيين، بالنظر إلى وولاية لجنة المعاشات واختصاصاتها وولايتها. وأقر الوفد بأن لجنة المعاشات تتألف من ثلاثة أعضاء عاديين وثلاثة أعضاء مناوبين، وتنتخب لجنة الويبو للتنسيق أحد المشاركين في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (المشاركون). وأعرب الوفد عن رغبته في معرفة ما إذا كان هناك تضارب محتمل في المصالح مع اقتراح عضو سابق في الأمانة للانتخاب لعضوية لجنة المعاشات.

32. وشكر وفد فرنسا الأمانة على تقديم الوثيقة ورحب بالاقتراح الداعي إلى ترشيح السيد جون-لوك بيران، بوصفه العضو المناوب الذي انتخبته لجنة الويبو للتنسيق إلى لجنة المعاشات. ورأى الوفد أن السيد بيران قد استوفى جميع الشروط التي تمكنه من الاضطلاع بهذا الدور.

33. ورداً على تعليق وفد الاتحاد الروسي بشأن احتمال تضارب المصالح، ذكرت الأمانة بأن السيد فلاديمير يوسيفوف كان أيضاً متقاعداً عندما انتخب في السابق من قبل لجنة الويبو للتنسيق وأن هناك تاريخ سابق من الممارسات المماثلة. وأضافت أن وجود شخص عمل بالفعل في المنظمة وشخص ملم بمواضيع المنظمة أمر ذو قيمة كبيرة من أجل المتابعة الفعالة لأعمال لجنة المعاشات. وبالتالي، ذكرت الأمانة أنها لا ترى أن ذلك يمكن أن يسبب أي تضارب في المصالح، وأكدت من جديد أن المرشح متقاعدٌ وليس موظفاً عاملاً في المنظمة.

34. انتخبت لجنة الويبو للتنسيق السيد جان-لوك بيرين عضواً مناوباً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لمدة أربع سنوات، حتى نهاية الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2027.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

35. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/82/INF/2](#).

36. وعرضت رئيسة مكتب الأخلاقيات الوثيقة WO/CC/82/INF/2 المعنونة "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات الذي يغطي الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022". ولاحظت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن هذه هي المرة الأولى التي تقدم فيها تقريراً يغطي سنة كاملة من عملها بعد مباشرة العمل في سبتمبر 2021. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أيضاً أن مكتب الأخلاقيات، بوصفه مكتباً مستقلاً، له الحق في مواصلة مساعدة المدير العام على تعزيز ثقافة المنظمة بشأن الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة. وأشارت إلى أن عام 2022 شهد زيادة في طلبات الخدمات لمكتب الأخلاقيات، وعلى الرغم من التحديات التي تواجه إدارة عبء العمل، فقد عمل مكتب الأخلاقيات بفعالية وحقق نتائجاً قياسية. وفيما يتعلق بالمشورة والتوجيه السريين، تلقى مكتب الأخلاقيات 155 طلباً وأجاب عليها، أي سُجلت زيادة قدرها 300 بالمائة عن عام 2021. وأكدت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن ذلك قد عزز رأي الإدارة والموظفين الأوسع نطاقاً لمكتب الأخلاقيات كمورد موثوق به للمشورة، وكمجال آمن للتوجيه والدعم. وفيما يتعلق بالحماية من الانتقام، تلقى مكتب الأخلاقيات أربعة طلبات رسمية للحصول على الحماية. وأبلغت رئيسة مكتب الأخلاقيات بأن حالة واحدة قد أُغلقت لعدم ثبوت وجود دعوى ظاهرة الوجهة بشأن الانتقام، بينما أُحيلت ثلاث قضايا أخرى إلى شعبة الرقابة الداخلية للتحقيق فيها. ولفتت رئيسة مكتب الأخلاقيات الانتباه إلى تركيز مكتب الأخلاقيات على التدريب والتعليم والتوعية. وفيما يتعلق بأنشطة التوعية، قدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات عرضاً خلال اجتماع عام حضره حوالي 750 فرداً من الموظفين واعتُبر وسيلة فعالة لتوصيل رسالة الأخلاقيات عبر

الإنترنت. وعلقت أيضا قائلة أن مكتب الأخلاقيات قد عقد حلقات عمل مخصصة، ودورات لإذكاء الوعي، بناء على طلب مديري الشعب وقادة القطاعات. وأفادت رئيسة مكتب الأخلاقيات بأن عملا رائعا قد أنجز من خلال إطلاق دورة الأخلاقيات والنزاهة الجديدة في دورة الويبو الإلزامية للتعليم الإلكتروني في نوفمبر 2022، وحقق معدل إنجاز يبلغ 97 في المائة. وفيما يتعلق بالكشف المالي وإعلان المصالح والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، أعلنت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن الويبو حقق نسبة امتثال بنسبة 100 بالمائة في كلا البرنامجين. وفيما يتعلق بالمديرية الاتحادية المعنية بإدارة الاستثمارات الأجنبية المباشرة، قالت إن مكتب الأخلاقيات قد أطلق البرنامج السنوي المعنى بإدارة الاستثمارات الأجنبية المباشرة (في عام 2023) باستخدام البرنامج السنوي لسياسة الإقرار المالي وإقرار المصالح FDDI باستخدام برمجيات FDDI التي تمتلكها الويبو. وأوضحت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن استخدام هذا المنصة الآمنة الداخلية الجديدة، إلى جانب خدمات المراجع الخارجي الجديد، سيجتج للبرنامج أن يكون أكثر فعالية وكفاءة وأن يسفر عن تحقيق وفورات سنوية كبيرة للويبو. وفيما يتعلق بالسياسة العامة، استهل مكتب الأخلاقيات استعراض السياستين التاليتين: سياسة الإقرار المالي وإقرار المصالح FDDI وسياسة الحماية من الأعمال الانتقامية عند الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق المصرح بها حسب الأصول. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن سياسة الإقرار المالي وإقرار المصالح FDDI قد صدرت مؤخرا مع إطلاق عملية سياسة FDDI، في حين أن سياسة الانتقام لا تزال في عملية المراجعة. وأخيرا، أكدت رئيسة مكتب الأخلاقيات أن مكتب الأخلاقيات عمل طوال عام 2022 على نحو مثمر مع اللجنة الاستشارية، وحضر بانتظام الاجتماعات الفصلية. وفيما يتعلق بالمستقبل، أكدت رئيسة مكتب الأخلاقيات من جديد أن الخدمات المستقلة التي يقدمها مكتب الأخلاقيات في عام 2022 واصلت العمل على اتباع نهج أخلاقي وقائم على القيم في الويبو، وأن مكتب الأخلاقيات يتطلع إلى مواصلة تعاونه مع إدارة الويبو، وينبغي لأصحاب المصلحة الرئيسيين الوفاء بأولوياتهم الاستراتيجية للفترة 2023.

37. وشكر وفد سويسرا، متحدثا باسم المجموعة بآء، الأمانة على إعداد التقرير السنوي ورئيسة مكتب الأخلاقيات على تقديم التقرير. وأشارت المجموعة بآء إلى أن مكتب الأخلاقيات جزء لا يتجزأ من الهيكل الإداري في الويبو وساعد على ضمان بيئة عمل تتسم بالأخلاقيات المهنية. وأشارت المجموعة بآء إلى حدوث زيادة ملحوظة في طلبات المشورة والتوجيه السريين منذ عام 2021 وحثت مكتب الأخلاقيات على مواصلة رصد هذه الزيادة بعناية. وأكدت المجموعة بآء أنها تدعم، في هذا الصدد، الجهود التي يبذلها مكتب الأخلاقيات من أجل إثراء استراتيجيته على نحو أفضل والإبلاغ بمزيد من الفعالية والاتساق عن النضج الأخلاقي داخل الويبو. ورحبت المجموعة بآء أيضا بالزيادة الكبيرة في معدل إتمام الدورة التدريبية الجديدة الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات وهي الدورة التدريبية الجديدة المتعلقة بالأخلاقيات منذ نوفمبر 2022 وأعربت عن أملها في أن يستمر هذا الاتجاه في المستقبل. وأشارت المجموعة بآء إلى أنها ترحب بأن المكتب سينشر تقريراً موجزا توضيحيا لجميع موظفي الويبو، من أجل إذكاء الوعي بنتائج عمل مكتب الأخلاقيات، وطلب إرسال التقرير إلى الدول الأعضاء. واختتم الوفد كلمته بتوجيه الشكر إلى مكتب الأخلاقيات على عمله القيم وقال إنه يتطلع إلى استمرار الدور الأساسي والنشط الذي تجسده هذه المنظمة.

38. وشكر وفد المكسيك الرئيس، شاكرًا إياه على العمل الذي أنجزه مكتب الأخلاقيات وأقر بالجهود المبذولة لتحسين الثقافة المؤسسية داخل المنظمة من خلال مبادرات مختلفة. وأشار الوفد إلى الزيادة في عدد الحالات التي عاجلها مكتب الأخلاقيات ونتائجها الإيجابية. وواصل الوفد كلمته قائلا إنه يرى أنه لا توجد موارد كافية لمواكبة تزايد عبء العمل، لا سيما فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالسياسات والجوانب المعيارية. وأشار الوفد إلى أنه على الرغم من زيادة نفقات مكتب المدير العام وإدارته في الميزانية المتوقعة لفترة السنتين المقبلة، لم يذكر مبلغ الموارد لمكتب الأخلاقيات. واختتم الوفد كلمته بالمطالبة بأن يتم إبلاغ الموظفين، في المستقبل، بمخصصات الميزانية لمكتب الأخلاقيات لضمان أن يكون لدى المكتب المستويات الملائمة من الموارد للاضطلاع بعمله على النحو الواجب.

39. وأعرب المدير العام عن تقديره للعمل الذي اضطلعت به رئيسة مكتب الأخلاقيات ومكتب الأخلاقيات، وذكر أن جزءا من ثقافة أي منظمة جيدة الأداء ومنفتحة وشفافة ودينامية يتجلى في ثقافة الأخلاقيات. وفي هذا الصدد، تمكنا بذلك من تبادل الاحترام ومن الشعور بالثقة في عضويتنا، وتمكنا من إنجاز المهام بالطريقة الصحيحة. وأعرب المدير العام عن سروره الشديد لسماع آراء الدول الأعضاء المشاركة بشأن هذا العمل. وأكد للوفود أنه شارك، مع رئيسة مكتب الأخلاقيات، في محادثات جارية بشأن المستوى المناسب من الموارد، وبشأن الممارسات التي تتبعها المنظمات الأخرى، وبشأن الوسائل الكفيلة بتقديم الدعم لرئيسة مكتب الأخلاقيات. واختتم المدير العام كلمته مؤكدا تأييده للعمل الهام الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات.

40. وشكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات جميع الوفود والمدير العام على عبارات التشجيع والتقدير. وأفادت رئيسة مكتب الأخلاقيات بأن عام 2023 هو العام الأول الذي يُقدم إلى الموظفين فيه ملخص التقرير الموجه إلى الوفود. ومن الجدير بالذكر أن المحادثة حول الأخلاقيات ستستمر بالنسبة للموظفين لفهم العمل الذي يقوم به مكتب الأخلاقيات وكيف ترتبط بعمله اليومي. وأضافت أن جميع الوفود ستحصل على نسخة من التقرير المكتوب باللغتين الفرنسية والإنكليزية، ولكنها ستواصل مع الزملاء الداخليين بشأن الترجمات الأخرى. وفيما يتعلق بالتعليق الذي أدلى به المدير العام بشأن الموارد، قالت إنها في الواقع موضوع محادثة مستمرة بما أن الطلب المتزايد على خدمات مكتب الأخلاقيات قيد الدراسة. وذكرت رئيسة مكتب الأخلاقيات اقتباسا من السيد جون جاك كوستوك، الذي ذكر ما يلي: "بدون أخلاقيات، تجري الأمور وكأن خمسة ملايين راكب على متن مركبة لا يقودها أحد، وتسير المركبة بوتيرة سريعة أكثر فأكثر دون أن يدري أي راكب إلى أين تتوجه هذه المركبة التي تحملهم". وأوضحت أن هذا ليس بالتأكيد وضع

ترغب المنظمة في أن تجد نفسها فيه. واختتمت رئيسة مكتب الأخلاقيات بالتأكيد على التزامها بالعمل مع المدير العام، والتزامها العام بهما بغية ضمان أن تكون الأخلاقيات في صدارة عقول الزملاء في الويبو، ووجهت الشكر للجميع.

البند 24 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

41. استندت المناقشات إلى الوثيقتين [WO/CC/82/2](#) و [WO/CC/82/4](#).

42. وقدمت الأمانة الوثيقة WO/CC/82/2 المعنونة "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته" وذكرت أن التعديلات على نظام الموظفين تُعرض على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها مسبقاً، بينما يقر المدير العام إدخال تعديلات على لائحة الموظفين ويعرضها على لجنة الويبو للتنسيق فقط لإحاطتها علماً بها. وأفادت الأمانة أن خمسة تعديلات على لائحة الموظفين قد عُرضت على لجنة الويبو للتنسيق في هذا العام لإحاطتها علماً بها، في حين تلقت لجنة الويبو للتنسيق تعديلات على سبعة أحكام من نظام الموظفين وحكم جديد على اللائحة، للموافقة عليها. وتتعلق التعديلات الأكثر موضوعية بتطبيق المادة 10-1 الجديدة من نظام الموظفين بشأن مكان الإقامة وبحكم جديد في المادة 4-9 من نظام الموظفين، بشأن تعيين الموظفين. وفيما يتعلق التعديل الأول، ذكرت الأمانة أن تطبيق المادة 10-1 الجديدة من نظام الموظفين ينص على أنه يجب أن يقع مكان الإقامة الرئيسي للموظف داخل منطقة مركز عمله، وأنه يجوز تخفيض الأجر والبدلات والاستحقاقات الأخرى التي تتوقف على مكان الإقامة للموظفين الذين يُؤذن لهم على سبيل الاستثناء بالإقامة خارج منطقة مركز عملهم. أما بالنسبة إلى الحكم الجديد بشأن تعيين الموظفين في المادة 4-9 (ج) من نظام الموظفين، أشارت الأمانة إلى إن ذلك سيجتنب إمكانية تنظيم مسابقات مفتوحة للمرشحين الداخليين فقط (أي الموظفين بعقود محددة المدة أو مستمرة والذين عينوا سابقاً بعد مسابقة). وفيما يتعلق بالمادة 10-1 من نظام الموظفين، وبالنظر إلى إثارة بعض المخاوف خلال مشاورات الأمانة مع منسقي المجموعات، أكدت الأمانة أن المادة 10-1 الجديدة المقترحة لا تخل بالترتيبات التعاقدية القائمة، والتي كانت وستظل على النحو التالي: التعيينات المؤقتة، والتعيينات المحددة المدة، والتعيينات المستمرة. وهذه الفئات هي الأنواع الثلاثة لتعيين موظفي المنظمة وفقاً للمواد 0-1 (ب)، و4-16، و4-17، و4-18 من نظام الموظفين. وأضافت الأمانة أن إنشاء أي نوع جديد من التعيينات سيتطلب موافقة مسبقة من لجنة الويبو للتنسيق، لأنه سيستلزم إدخال تعديلات على نظام الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت الأمانة أنه بعد هذه المشاورات مع منسقي المجموعات، اقترح أيضاً تعديل المادة 10-1 الجديدة من نظام الموظفين بإضافة عبارة "بناء على طلبهم" في الجملة الثانية. وكان من الواضح تماماً أن الموظفين قد يؤذن لهم بشكل استثنائي بأن يكونوا مكان إقامتهم الرئيسي خارج منطقة العمل إذا طلبوا ذلك.

43. وأعرب الرئيس عن شكره للأمانة على العرض الذي قدمته، وأعطى الكلمة لوفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية لعرض الوثيقة WO/CC/82/4 المعنونة "اقترح من المجموعة الأفريقية بشأن التعديلات على نظام الموظفين ولائحته".

44. وتحدث وفد غانا باسم المجموعة الأفريقية، وأعرب عن رغبته في إدراج حكم جديد في المادة 4-8 (ب) من نظام الموظفين، ينص على الترقبات والتعيينات في فئة المديرين التي سيقدمها المدير العام إلى لجنة الويبو للتنسيق، مع بيان موجز لمؤهلات الأشخاص الذين تمت ترقيتهم أو تعيينهم. وأكد الوفد ثقته في قيادة المدير العام وشجعه على مواصلة العمل الممتاز المنجز حتى الآن. وأكد للمنظمة دعم المجموعة وتفانيها في متابعة ولاية المنظمة. وإن المجموعة تؤمن إيماناً راسخاً بمبادئ الشفافية والمساءلة والإنصاف في إطار الويبو، ويعزى تقديم هذا الاقتراح أساساً إلى هذه القيم. وترى المجموعة أن المديرين لهم أهمية أساسية في كفاءة أداء الأمانة ومرونتها، وأن المنظمة والدول الأعضاء فيها قد اتفقت على أن العمليات المؤدية إلى تلك التعيينات ينبغي أن تجري بأكبر قدر من الشفافية. وعن طريق مطالبة المدير العام بالإبلاغ عن الترقبات والتعيينات في المناصب في فئة المديرين إلى لجنة التنسيق، قال الوفد إن المجموعة تتيح فرصة للمنظمة لتعزيز ثقة الدول الأعضاء في نزاهة وشفافية عملية اتخاذ القرار. وأضاف الوفد، باسم المجموعة، أن آلية الإبلاغ هذه من شأنها أن تطلع الدول الأعضاء على الأفراد المعينين حديثاً في مناصب داخل المنظمة، في حين أن بياناً موجزاً يحدد المؤهلات سيكون أيضاً بمثابة أداة مفيدة للدول الأعضاء، مما يمنحها نظرة ثاقبة للأساس المنطقي لهذه القرارات. وقال إن المجموعة تذكر أن الشفافية تعزز الثقة بين الدول الأعضاء وتعزز الشمولية وتكافؤ الفرص داخل المنظمة. وعلاوة على ذلك، ومن شأن تبادل المعلومات ذات الصلة بشأن مؤهلات الأشخاص الذين تمت ترقيتهم أو تعيينهم، أن يخلق بيئة تشجع على الشفافية في عملية اتخاذ القرارات، وقال إن ذلك يكتسي أهمية خاصة بالنسبة إلى المجموعة الأفريقية، لأنه يتماشى مع دعوتها إلى ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين داخل المنظمة. وعلاوة على ذلك، فإن الاقتراح يتماشى مع التوجه العالمي نحو زيادة الشفافية والمساءلة في القطاعين العام والخاص، وأقرت منظمات عديدة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها بقيمة الشفافية في عمليات اتخاذ القرار. وقال الوفد إن المنظمة باعتمادها هذا الاقتراح ستثبت التزامها بتلك المبادئ، وتتبع الاتجاه السائد في منظمات الأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية، وتصبح مثلاً يحتذى به في المنظمات الدولية الأخرى، مما يعزز سمعتها كقائدة في الإدارة الرشيدة. وقال الوفد إن المجموعة قد أقرت بصلاحيات المدير العام فيما يتعلق بفئة المديرين، وكذلك حكمه على اتخاذ تلك القرارات. ومع ذلك، فيما يتعلق بتقديم المعلومات، من الناحية المثالية في التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية، إلى لجنة الويبو للتنسيق، رأت المجموعة أنه سيحقق التوازن بين سلطة المدير العام والحاجة إلى تعزيز الشفافية. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن رغبته في توضيح

أن اقتراح المجموعة مخصصاً فقط لإحاطة لجنة الويبو بالتنسيق علماً. وبالنظر إلى ما سبق ذكره، حثت المجموعة الأفريقية الدول الأعضاء على تأييد اقتراحها.

45. وأعرب الرئيس عن شكره لوفد غانا على العرض الذي قدمه بالنيابة عن المجموعة الأفريقية وأعطى الكلمة للوفود لإبداء تعليقاتها.

46. وأعرب وفد سويسرا، متحدثاً باسم المجموعة باء، عن شكره للمدير العام على إعداد الوثيقة WO/CC/82/2 التي تتضمن التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحته. وأحاط الوفد علماً بالتعديلات المقترحة وأعرب عن سروره برؤية تغييرات في ظروف العمل بعد جائحة كوفيد-19، مثل تعميم العمل عن بعد، والمبين في التعديلات. وفيما يخص المادة 4-9 من نظام الموظفين، قال الوفد إن المجموعة ترحب بالعنصر التفاضلي للمواهب الداخلية من حيث المبدأ، وتفهم أن التعديل المقترح سوف يسري للاعتبار السائد لعملية التوظيف، وهي أعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة في توظيف الموظفين وتعيينهم. وفيما يتعلق ببعض التعديلات المقترحة، على سبيل المثال المادة 4-9 من نظام الموظفين، التي لا تستخدم لغة محايدة جنسانياً، ونظراً لتعديل النظام الداخلي العام لاستخدام تلك اللغة، فإن المجموعة ترى أنه سيكون من الملائم استخدام لغة محايدة جنسانياً في هذه الحالة أيضاً. وأخيراً، فيما يتعلق بتطبيق المادة 1-10 من نظام الموظفين، بإضافة عبارة "بناء على الطلب" في الجملة الثانية، قال إن المجموعة ترغب في التأكد من أن قسم التعريف الوارد في نظام الموظفين ولائحته يرتبط بالمادة الجديدة 1-10. وشكرت المجموعة مرة أخرى المدير العام لمنحها فرصة لمراجعة هاتين الوثيقتين. وفيما يتعلق باقتراح المجموعة الأفريقية الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4، شكرت المجموعة باء المجموعة الأفريقية على التعديل المقترح إدخاله على نظام الموظفين ولائحته. ومع ذلك، أشارت المجموعة باء عن أنها لا تزال تحاول فهم ما يسعى هذا الاقتراح إلى تحقيقه، ولا سيما بشأن أهداف التقرير التي يتطلبها الاقتراح. وأشارت المجموعة إلى أنها تؤيد تماماً التعيينات على أساس الجدارة، واعتبرت أن إدارة الموارد البشرية قادرة تماماً على أداء هذه المهمة، ولا ترى ضرورة إشراك الدول الأعضاء في تلك القرارات من خلال لجنة الويبو للتنسيق.

47. وتحدث وفد بولندا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق وشكر المدير العام والأمانة والدول الأعضاء على التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/82/2. وكما سبق بيانه في البيان الذي أدلى به الفريق بشأن التقرير السنوي عن الموارد البشرية، فإن التقدم المحدود المحرز فيما يتعلق بزيادة التنوع الجغرافي في القوى العاملة في المنظمة كان مصدر قلق لأعضاء المجموعة. ورأى أن الشفافية وإجراءات المنافسة الموضوعية، إلى جانب ضمان النفاذ إلى المواد التي تحتوي على المعلومات والمعارف المطلوبة من المرشحين، هي شرط مسبق لدفع العملية إلى الأمام. ومع وضع الوضع الحالي في الاعتبار، فإن المجموعة ليست في وضع يسمح لها بقبول التغيير المقترح حالياً على المادة 4-9 التي تنص على أن بعض الشواغر ستكون مفتوحة للمرشحين الداخليين فقط. ورأت المجموعة أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل في هذا الصدد، الأمر الذي من شأنه أن يسمح بفهم أفضل للمعايير الدقيقة المتعلقة بأنواع المناصب المفتوحة في إطار هذه الفئة، أو عدد تلك المناصب أو العوامل، الأمر الذي من شأنه أن يحدد الحاجة إلى هذا المسار المحدد للتوظيف. وصرح الوفد بأنه على استعداد للمشاركة بنشاط في هذه المناقشة.

48. وتحدث وفد غانا باسم مجموعة البلدان الأفريقية وأعرب عن شكره للمدير العام على إعداد الوثيقة الخاصة بالتعديلات على نظام الموظفين ولائحته وأحاط علماً بالتعديلات الواردة في المرفق 2. وفي إطار المرفق 1، وافقت المجموعة على المادة 1-10 من نظام الموظفين، ولكن، فيما يتعلق بالمادة 4-9 من نظام الموظفين، قال الوفد إنه على الرغم من تقديره لمبادرة المدير العام الرامية إلى تعزيز التقدم الوظيفي وتنقل الموظفين، فإنه يشعر بالقلق إزاء اقتراح ملء الوظائف الشاغرة عن طريق مسابقة مفتوحة للمرشحين الداخليين فقط. ورأت المجموعة أن المادة، بصيغتها الحالية، ستعيق الجهود الرامية إلى تحقيق توازن جغرافي مناسب وإدراج الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوى العاملة في المنظمة. واقترح الوفد النص التالي لتقدم الموظفين، مع مراعاة الحاجة إلى ضمان التوازن الجغرافي: "يُعلن عن الوظائف الشاغرة على موقع التوظيف في الويبو. ولا يمكن فتح هذه الوظائف إلا للمرشحين الداخليين الذين يستوفون الشروط الدنيا، ويجب ألا تتجاوز 30% من العدد الإجمالي للوظائف الشاغرة، إذا قرر المدير العام ذلك. ويُعتبر الموظفون المعينون تعييناً محدد المدة أو مستمراً، بعد مسابقة بالمعنى المقصود في المادتين 4-9 و4-10 مرشحين داخليين، باستثناء الموظفين المعينين تعييناً محدد المدة في إطار اتفاقيات الصناديق الاستثنائية أو في المشاريع المعتمدة".

49. وطلب الرئيس من وفد غانا تزويد الأمانة بالنص الذي اقترحه للتو بحيث يمكن للأمانة أن تعرض على الشاشة.

50. وأعرب وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) عن شكره للمدير العام على إعداد الوثيقة الخاصة بتعديلات نظام الموظفين ولائحته. وذكر الوفد أنه أثار شواغله خلال المشاورات غير الرسمية التي عقدتها الأمانة قبل أسبوعين. وأقر بأهمية التنقل والترقية بالنسبة لموظفي المنظمة الحاليين، ورأى أن التعديلات الجديدة ليست شاملة ولا حصرية بما يكفي للاعتراف بالشواغل المعقولة للدول الأعضاء، ولا سيما من حيث التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين وضمان الشفافية. وذكر الوفد أن التعديلات بحاجة إلى مزيد من التفاوض فيما بين جميع الدول الأعضاء لضمان أن تكون الممارسات الجديدة منصفة ومتنوعة وشاملة بما يكفي لتكون بمثابة سياسة توظيف جديدة للقوى العاملة في المنظمة. ويتعلق الشاغل المحدد للوفد بتعديلين، وهما المادة 1-10 الجديدة المتعلقة بمكان الإقامة، وإدخال الحكم الجديد الوارد في المادة 4-9 بشأن التوظيف. وفيما يتعلق بالنقطة الأخيرة، اقترح الوفد أن تختار الأمانة نسبة

مئوية ملائمة، من أجل الحد من إطار تنفيذ التعديل الذي اقترحتة الأمانة. وشجع الأمانة على إجراء مشاورات، حتى يتسنى الاهتمام بالشواغل المشروعة للدول الأعضاء. وفي الختام، أعرب الوفد عن تأييده للاقتراح الذي تقدم به وفد غانا باسم المجموعة الأفريقية.

51. وشكر وفد الولايات المتحدة الأمريكية المدير العام على تجميع التعديلات على نظام الموظفين ولائحته وأشار مع التقدير إلى الجهود الرامية إلى مواءمة الإطار التنظيمي للمنظمة مع أفضل الممارسات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالمادة 1-10، طلب الوفد معلومات بشأن مسألتين. الأولى هي ما إذا كانت الأمانة تشترط على الموظفين إبلاغها بتغيير مكان الإقامة في غضون عدد محدد من الأيام، والثانية هي الإجراء الذي ستتخذه الأمانة فيما يتعلق بسوء السلوك داخل إطار المساءلة. وفيما يتعلق باقتراح المجموعة الأفريقية الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4، وأعرب الوفد عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد سويسرا باسم المجموعة باء. وأشار إلى أنه بالنظر إلى عدد المناصب في فئة المديرين، فإن هذا التغيير سيؤثر سلباً على قدرة الأمانة على تعيين الموظفين وترقيتهم في الوقت المناسب. واعتباراً من ديسمبر 2022، كان لدى المنظمة تسعة موظفين على المستوى التنفيذي و71 موظفاً من فئة المديرين، وسوف يزيد تطبيق هذا الاقتراح على زيادة قدرها 700 في المائة في المناصب التي توافق عليها لجنة التنسيق. ورأى الوفد أن ذلك سيؤثر سلباً على سير العمل والنشاط، وبالتالي على معنويات الموظفين. وأعرب الوفد عن تأييده لمواصلة تنفيذ مبادئ التوظيف في الأمانة، وأولها تعيين أكفأ المرشحين الذي يستوفي أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة.

52. وأعرب وفد فانواتو عن شكره للمدير العام على إعداد التعديلات على نظام الموظفين ولائحته وأثنى على الجهود التي تبذلها الأمانة لتحسين التمثيل الجغرافي. ورغم ذلك، أقر الوفد بعدم وجود موظفين في القوى العاملة في المنظمة من منطقتهم ودعا الأمانة إلى إبداء التزام إضافي واهتمام محدد بتحقيق التمثيل الجغرافي العادل في القوى العاملة.

53. وشكر وفد سنغافورة المجموعة الأفريقية على اقتراحها الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4 وسعى إلى فهم أهداف الاقتراح. ورأى أن الرقابة التي تمارسها الدول الأعضاء لا تتطلب الخوض في العمليات اليومية للمنظمة. وذكر الوفد أن التعيينات والترقيات في المناصب، لا سيما على المستويات العليا، ينبغي أن يضمنها فعلياً الأفراد على أساس الجدارة.

54. وشكر وفد الصين الأمانة على عرضها للوثيقة وأحاط علماً بوجود اقتراح بتعديل المادة 4-9 من نظام الموظفين، والتي تنص على أن تكون بعض الوظائف مفتوحة للمرشحين الداخليين فقط. وأحاط الوفد علماً بأن الهدف هو زيادة الحراك الداخلي للموظفين وفهم أن زيادة إمكانية التنقل الداخلي من شأنها أن تؤثر تأثيراً إيجابياً على التطوير المهني للموظفين. وهذا بدوره سيعزز الحافز والقدرة التنافسية للموظفين. ومع ذلك، طلب الوفد معرفة المعايير المستخدمة في اختيار المرشحين الداخليين لشغل وظائف معينة، والآليات الأخرى التي وضعت لضمان الشفافية والمساءلة والإنصاف في المسابقات، فضلاً عن درجات ونطاقات المسابقات لشغل تلك المناصب.

55. وأشار وفد الاتحاد الروسي أنه يشاطر الأمانة رأيها فيما يتعلق بضرورة تسوية الاستحقاقات والبدلات فيما يتعلق بمكان إقامة الموظفين الذين يعملون خارج مركز عملهم. ويعتقد الوفد أن هذا النهج له ما يبرره بشكل عام وأنه، في ضوء التوضيحات التي قدمتها الأمانة والنص الإضافي المقترح في التعديل، على استعداد لتأييد التعديل المقترح للمادة 1-10 من نظام الموظفين. وفيما يتعلق بالتعديل المدخل على المادة 4-9 من نظام الموظفين، ذكر الوفد أنه قد استمع إلى الحجج التي قدمتها الدول الأعضاء والمجموعات الأخرى، وأنه ربما يكون من المنطقي تجنب التجاوزات المحتملة فيما يتعلق بالتوظيف، لحصر الحالات التي تجرى فيها مسابقات للمرشحين الداخليين فقط. وأضاف أنه من المنطقي أيضاً قصر هذه المسابقات على عدد معين سنوياً أو الاتفاق على نسبة مئوية من الموظفين المؤهلين لمثل هذه المسابقات الداخلية.

56. ورداً على النقطة التي أثارها وفد سويسرا بالنيابة عن المجموعة باء، أشارت الأمانة على النحو الواجب إلى استخدام لغة محايدة جنسانياً، وذكرت أنه سيتم معالجة هذه المسألة بشكل منهجي في المستقبل. وطلبت الأمانة أيضاً توضيحات إضافية من المجموعة فيما يتعلق بما أدلت به بشأن قسم التعريف في نظام الموظفين ولائحته فيما يتعلق بالمادة الجديدة 10.1.

57. ورداً على التوضيح الذي طالبت به الأمانة، صرح وفد المملكة المتحدة بأن الغرض الأساسي هو ضمان إدراج اللائحة الجديدة وجميع التعاريف على الرغم من البنود المختلفة.

58. وشكرت الأمانة وفد المملكة المتحدة على التوضيح وأكدت له أنها قد أحاطت علماً بذلك على النحو الواجب. وفيما يتعلق باقتراح مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق الذي طلب مزيداً من العمل بشأن إدخال الحكم الجديد بشأن التوظيف الداخلي في المادة 9-9، ذكرت الأمانة أن المنظمة فريدة تماماً في منظومة الأمم المتحدة، إذ أنها لم تعتاد أبداً على الإعلان على مسابقات داخلية، كما أنها لا تمنح الأفضلية للمرشحين الداخليين، وفقاً لإطارها التنظيمي. وأضافت أنها بعد أن اتصلت مؤخراً بمنظمات أخرى عددها 14 منظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وكانت جميعها، أو واحدة منها على الأقل، إما تفضل المرشحين الداخليين أو لديها إمكانية إجراء مسابقات داخلية، في حين أن الأمانة هي الوحيدة التي لا تمتلك أيًا من هذه الإمكانيات. ولذلك، رأت الأمانة أنها لا تطلب شيئاً غير متوافق مع بقية منظومة الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالنقطة التي أثارها وفد غانا باسم المجموعة الأفريقية ووفدي إيران (جمهورية - الإسلامية) والاتحاد الروسي بشأن النطاق، أكدت الأمانة أنه، كما هو مبين خلال المشاورات غير الرسمية، كان يقترح ذلك تعديل لتغطية عدد محدود من الوظائف الشاغرة فقط في حالات محددة، على سبيل المثال لضمان استمرارية الأنشطة ولكن أيضاً لنقل

المعرفة في سياق منظمة إذ سيتقاعد 50٪ من الموظفين المهنيين في السنوات العشر أو الخمس عشرة القادمة. وعلاوة على ذلك، أكدت الأمانة أنها لن تستخدم هذه الإمكانية إلا إذا توافرت المهارات داخلياً وبشروط توافر عدد كافٍ من المرشحين الداخليين لمنافسة حقيقية. وأضافت أنه إذا لم يكن لديها العدد الكافي من المرشحين الذين يستوفون الشروط أو إذا كانت هناك مسابقة ولم يتم اختيار أي مرشح داخلي، سيعلن عن المنصب خارجياً على أية حال. وبالإضافة إلى ذلك، إذا وقع الاختيار على مرشح داخلي، فسيصبح منصبه السابق شاغراً وسوف يفتح بدوره أمام المنافسة الخارجية. وبناءً على ذلك، شددت الأمانة على أنه لن يكون هناك أي تأثير على التمثيل الجغرافي العام للمنظمة من هذا المنظور. وفيما يتعلق بتعليقات وفد الولايات المتحدة الأمريكية على المادة 1-10 وتطبيقها، أوضحت الأمانة أن نظامها الحالي ينص بالفعل على التزام الموظفين بالإبلاغ عند العمل خارج مركز عملهم. وبالمثل، تنص القاعدة 1-13 (أ) على أن تقع على عاتق الموظفين مسؤولية إبلاغ المدير العام فوراً وكتابةً بأي تغيير قد يؤثر في مراكزهم ومستحققاتهم بموجب نظام الموظفين ولائحته. وأكدت الأمانة أيضاً أنه فيما يتعلق بعدم الامتثال، ليس من الصعب للغاية التأكد من مكان عمل الأشخاص عند يكونون متصلين بالإنترنت. وإضافة إلى ذلك، يعد النفاذ إلى شبكة آمنة من شبكات تكنولوجيا المعلومات أحد المعايير التي تمكن الأمانة من التحقق من صحة أي طلب للعمل خارج مركز العمل. وأخيراً، إذا اعتقد المديرون أن احتياجات العمل تلمي التواجد في الموقع، لن يتم التحقق من طلب العمل خارج مركز العمل. وأوضحت الأمانة أيضاً أنه في حالات الادعاءات الكاذبة، يعتبر ذلك سوء سلوك يؤدي إلى فتح تحقيق. وفي حالة ثبوت سوء السلوك، تتخذ الإدارة إجراءً تأديبياً.

59. وشكر وفد باراغواي الأمانة على عرضها وعلى إتاحة الرد على جميع الأسئلة التي أثيرت في الاجتماعات غير الرسمية المختلفة، وكذلك في هذه الجلسة. ومع ذلك، لا يزال الوفد غير متأكد من كيفية تطبيق التعديل المقترح على المادة 4-9 ورأى أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل بشأن هذه النقطة. وكان الوفد على يقين أيضاً بضرورة إيجاد آليات مناسبة لضمان تحفيز جميع الموظفين في المنظمة. وأعرب الوفد عن استعداده لمواصلة الحوار حول هذه المسألة.

60. وأحاط وفد المكسيك علماً بالتعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته وقال إنه سيؤيد الموافقة على المادة 1-10 الجديدة المتعلقة بمكان الإقامة. وفيما يتعلق بالمادة 4-9، طلب وفد المكسيك مزيداً من المعلومات حول النسبة المئوية أو متوسط عدد الوظائف المعنية فضلاً عن نطاق التغيير من أجل تأييد اقتراح الأمانة. وفيما يتعلق باقتراح المجموعة الأفريقية بشأن المادة 4-8 (ب) المتعلق بإبلاغ المدير العام لجنة الويبو للتنسيق بالتعيينات والترقيات في فئة المديرين، وعلى الرغم من أن مقدمي الاقتراح قد ذكروا أن الهدف من الاقتراح هو إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق، فإن الوفد يعتقد أنه سيكون من المناسب زيادة توضيح الهدف من ذلك التعديل. وأكد أنه الأسباب المحددة وراء هذا الاقتراح لا تزال غير واضحة، وتساءل عن السبب الذي الحاجة إلى إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق وما يمكن توقعه من اللجنة كمتابعة لهذا القرار، بمجرد حصولها على تلك المعلومات. ورأى الوفد أنه ليس من اختصاصات لجنة الويبو للتنسيق أن تكون مسؤولة عن الإدارة الداخلية أو المشاركة في القرارات الداخلية، لأن نظام الموظفين ولائحته ينص على أن المدير العام مكلف بتعيين جميع الموظفين.

61. وفيما يتعلق بالتنقل الداخلي للموظفين وإمكانية أن تكون بعض المسابقات متاحة حصراً للمرشحين الداخليين، أعرب وفد البرازيل عن رغبته في إضافة صوته إلى البيانات التي أدلت بها الوفود الأخرى، مثل وفد باراغواي الذي أثار تساؤلات وشواغل. ورأى الوفد أنه ينبغي أخذ هذه المسائل في الاعتبار فيما يتعلق بكيفية تنفيذ هذه المادة، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالبلدان غير الممثلة أو المناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوى العاملة في المنظمة. وذكر الوفد أيضاً أن مقدمة التعديل المقترح إدخاله على المادة 4-9 الواردة في الوثيقة WO/CC/82/2، تؤكد على أهمية الأخذ بأفضل الممارسات المتبعة في وكالات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ومع ذلك، فقد أحالت اللجنة إلى قرار وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2014 والذي ينص على ما يلي بشأن التنقل: "تطلب من الأمين العام، معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة". ونتيجة لذلك، تساءل الوفد عن كيفية مواءمة هذا الاقتراح مع أفضل الممارسات المتبعة داخل منظومة الأمم المتحدة.

62. وأحاطت الأمانة علماً بالشواغل التي أثارها الوفود فيما يتعلق بإدراج حكم جديد في المادة 4-9. ولفتت انتباه اللجنة إلى أن المرشحين الناجحين والمختارين، في عام 2022، في أكثر من 20 في المائة من المسابقات المعلن عنها خارجياً، قد تبين أنهم مرشحين داخليين. وهذا تخصيص موارد إدارية ووقت كبير، بينما لو كانت المسابقات مفتوحة للمرشحين الداخليين فقط، لكان من الممكن تبسيط العملية وتسريعها. وبالرغم من ذلك، أكدت الأمانة أنها على استعداد للعمل مع الدول الأعضاء بشأن شروط هذا الحكم الجديد وتنفيذه، وذكرت اللجنة بأن ذلك كان إلى حد كبير جهداً لتوجيه رسالة إلى المرشحين الداخليين مفادها أن مساراتهم الوظيفية مهمة وأنهم سيتمكنون في بعض الأحيان من تطوير حياتهم المهنية من خلال هذه المسابقات الداخلية. كما أحاطت الأمانة علماً بالقرار الذي أشار إليه وفد البرازيل ووجهت الانتباه إلى أن هذا القرار أكثر صلة بمسألة المساواة في المعاملة. وأضافت أن وكالات الأمم المتحدة الأخرى، على الرغم من إمكانية الإعلان خارجياً عن الوظائف الشاغرة أيضاً، فإنها لا تنظر بدايةً إلا في المرشحين الداخليين، وهذا لا يتفق مع النهج المقترح بشأن الحكم الجديد الوارد في المادة 4-9، والذي سيركز على المرشحين الداخليين أولاً ثم المرشحين الخارجيين، في حال لم تكن العملية مثمرة.

63. وقبل مواصلة المناقشة، طلب الرئيس توضيحاً من وفد غانا حول العلاقة بين الاقتراح الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4 باسم المجموعة الأفريقية، والنص المقترح الذي قدمه لاحقاً وعُرض على الشاشة. وأعرب عن رغبته في معرفة ما إذا كان هذا اقتراحاً جديداً مرتبباً بمادة من نظام الموظفين أو بديلاً للاقتراح الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4، والطريقة التي يود الوفد المضي بها.

64. وأبلغ وفد غانا الرئيس بأن الاقتراح المعروض على الشاشة لا يختلف عن الاقتراح الذي اقترحتة المجموعة الأفريقية في الوثيقة WO/CC/82/4، لكنه استجابة للتعديل المقترح إدخاله على المادة 4-9 لمراعاة شواغل المجموعة بشأن نقطة معينة تتعلق بالتوظيف المفتوح للمرشحين الداخليين فقط.
65. وطلب وفد نيجيريا أن يتكرم الرئيس بقبول طلب تعليق الجلسة لمدة 10 دقائق، حتى يتسنى لأعضاء المجموعة الأفريقية التشاور والعودة للتحدث إلى الرئيس في أقرب وقت ممكن.
66. وتحدث وفد بولندا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، وطلب توضيحاً بشأن ما إذا كانت الدول الأعضاء مدعوة إلى مواصلة النظر في الاقتراح المعروض على الشاشة، حتى يتمكن من نقل هذه المعلومات إلى أعضاء المجموعة.
67. وبالنظر إلى شرط التوازن الجغرافي، طلب وفد باراغواي من الأمانة أن توضح كيفية تنفيذ هذا الاقتراح بشأن المادة 4-9، والعدد المحدود من الحالات التي تكون فيها المسابقات مفتوحة فقط للمرشحين الداخليين، والحد الأدنى لعدد المرشحين الداخليين.
68. وطلب وفد غانا، متحدثاً باسم المجموعة الأفريقية، من الرئيس تعليق الجلسة لمدة 10 دقائق للنظر في اقتراح المجموعة الأفريقية الوارد في الوثيقة WO/CC/82/4 والعودة إليه.
69. وأوقف الرئيس النظر في هذا البند من جدول الأعمال من أجل إجراء مشاورات غير رسمية.
70. ولدى العودة إلى بند جدول الأعمال، طلب الرئيس من وفد غانا تقديم تحديث حول الاقتراح وموقف المجموعة الأفريقية.
71. وأعرب وفد غانا، متحدثاً باسم المجموعة الأفريقية، عن شكره لجميع الوفود التي قدمت تعليقات على اقتراح المجموعة الأفريقية بشأن التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحته والواردة في الوثيقة WO/CC/82/4. وأشار الوفد مع التقدير إلى التزام المدير العام بتعزيز موظفي المنظمة في فئة المديرين وأعرب عن تطلعه إلى المزيد من التواصل مع الأمانة بشأن هذه المسألة. وعلى هذا الأساس، ومع مراعاة ثقة المجموعة في المدير العام، وبعد الإحاطة علماً بالشواغل المشروعة للدول الأعضاء وأخذها في الاعتبار، أرادت المجموعة سحب اقتراحها بشأن التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحته والواردة في الوثيقة WO/CC/82/4. وذكر الوفد أيضاً أن الاقتراح المقدم سابقاً والمعروض على الشاشة لا صلة له بهذا الاقتراح، ولكنه محاولة لإيجاد حل وسط يمكن أن يشمل شواغل الدول الأعضاء فيما يتعلق بالمادة 4-9.
72. وشكر الرئيس وفد غانا وطلب توضيحاً بشأن ما إذا كان الاقتراح المعروض على الشاشة لا يزال مطروحاً أم أنه سُحب أيضاً.
73. وصرح وفد غانا بأن ذلك ليس سوى جزء من البيان، بهدف المساهمة في المناقشة بشأن المادة 4-9.
74. وشكر الرئيس وفد غانا على التوضيح وذكر أن المرونة والثقة، كما هو الحال دائماً، هما جانبان رئيسيان في عمل هذه المنظمة وغيرها، وأعرب عن سروره لرؤية هذين الجانبين دائماً في المنظمة. وفيما يتعلق بالتعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته الواردة في الوثيقة WO/CC/82/2، رأى أنه من الأفضل المضي قدماً من خلال إجراء مشاورات غير رسمية مع المنسقين الإقليميين من أجل التوصل إلى توافق في الآراء، مشيراً إلى أن هناك مشاورات تجري بالفعل.
75. وقال وفد بولندا إنه سيشعر بالمزيد من الراحة إذا كان بوسعه المشاركة أولاً في الاقتراح مع أعضاء مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق، لأن البعض ليسوا من أعضاء لجنة التنسيق، ولكنهم، مع ذلك، مهتمون بهذا الأمر. لذلك، طلب الوفد من الرئيس أن يكون قادراً على إجراء هذا المحادثة أولاً مع أعضاء مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق قبل الاجتماع مع المنسقين الإقليميين.
76. وأوضح الرئيس أن النص الذي اقترحتة المجموعة الأفريقية والمعروض على الشاشة لم يكن اقتراحاً كاملاً، ولكنه جزء من بيان المجموعة.
77. وأشار وفد بولندا إلى أن بعض الاقتراحات المحددة التي تقدمت بها المجموعة الأفريقية فيما يتعلق بالمادة 4-9 ستكون ذات أهمية لأعضاء مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق.
78. وذكر الرئيس أن موعد المشاورات سيعلن بعد جلسة الجمعية العامة للويبو، في وقت لاحق بعد ظهر ذلك اليوم. ثم أوقف النظر في هذا البند من جدول الأعمال.
79. ولدى إعادة فتح بند جدول الأعمال، أشار الرئيس إلى أن المناقشات حول هذا البند قد علقت في اليوم السابق لإجراء مشاورات مع مختلف المجموعات والوفود. وأعرب الرئيس عن سروره بإعلان أنه بعد هذه المشاورات وبفضل المرونة والمهارات والمهنية التي أبدتها جميع المجموعات والوفود، تم التوصل إلى اتفاق على نص قرار بتوافق الآراء، ثم طلب من الأمانة أن تعرض على الشاشة. وقرأ الرئيس فقرة القرار المقترحة وأعطى الوفود بعض الوقت للنظر فيها.

80. وأشار الرئيس إلى عدم وجود وفود تطلب الكلمة وخلص إلى عدم وجود اعتراض على فقرة القرار المقترحة. ثم شرع في البت في التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحته على النحو الوارد في الوثيقة WO/CC/82/2.

81. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين كما هي واردة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/82/2، باستثناء التعديل المقترح إدخاله على المادة 9.4 من نظام الموظفين ورهناً بالفقرة "2" أدناه؛

"2" ووافقت على المادة الجديدة 10.1 من نظام الموظفين "مكان الإقامة"، التي يرد نصها كما يلي: "يجب أن يقع مكان الإقامة الرئيسي للموظف داخل منطقة مركز عمله. ويجوز تخفيض الأجور والبدلات والاستحقاقات الأخرى التي تتوقف على مكان الإقامة للموظفين الذين يُؤذن لهم على سبيل الاستثناء بالإقامة خارج منطقة مركز عملهم."؛

"3" وإذ أقرت بأهمية توفير فرص جديدة لتحسين المسار المهني لموظفي الويبو، وأحاطت علماً بالجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تشجيع تنقل المواهب، قررت مواصلة مناقشة التدابير الرامية إلى تحسين النمو والتطوير الوظيفيين في الويبو؛

"4" وأحاطت علماً بالتعديلات المدخلة على لائحة الموظفين كما هي واردة في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/82/2

82. وطلب وفد الأرجنتين الكلمة للتعبير عن شكره للرئيس والأمانة والدول الأعضاء على كل العمل البناء المنجز خلال الاجتماعات غير الرسمية. وأضاف أن الأمانة قد بذلت جهوداً كبيرة لمحاولة تهيئة الظروف اللازمة لضمان أن يكون لموظفي المنظمة حياة مهنية مثمرة وممتعة، مع تحقيق توازن جيد بين حياتهم المهنية وما لديهم من توقعات شخصية، فضلاً عن تحقيق توازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. ولذلك، فإن الوفد ممتن للغاية للحوار وفرصة التفاعل مع الأمانة لتبادل وجهات النظر حول كيفية تحسين ظروف العمل داخل المنظمة. وأعرب عن التزامه الشديد بهذه المسألة وأبدى استعداده لمواصلة العمل من أجل ضمان تحقيق هذه النتائج الإيجابية في الجمعيات المقبلة.

البند 25 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على اللائحة التنظيمية للجنة الخدمة المدنية الدولية

83. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/82/3](#).

84. ولدى تقديم بند جدول الأعمال المتعلق بالتعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (لجنة الخدمة)، لفتت المستشار القانونية انتباه الوفود إلى الوثيقة WO/CC/82/3. وذكرت المستشار القانونية بأن جمعيات الدول الأعضاء مدعوة إلى تأييد التعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، على النحو المنصوص عليه في مرفق الوثيقة. وذكرت كذلك بأن الجمعية العامة للأمم المتحدة قررت في 30 ديسمبر 2022 تعديل المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بسلطة اتخاذ قرارات بشأن مبالغ تسويات مقر العمل. وأوضحت المستشار القانونية أن الحاجة إلى تعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية يعزى إلى أن أحكامها المتعلقة بسلطة البت في مضاعفات تسوية مقر العمل تفسر تفسيراً مختلفاً من قبل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وأضافت أن التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجنة الخدمة تهدف إلى تسوية تضارب التفسيرات القضائية بين هاتين المحكمتين التي تترتب كل منهما قيمة اختصاصها في النظام الموحد للأمم المتحدة. وأبلغت المستشار القانونية الوفود بأن التعديلات لا تنطبق تلقائياً على الويبو؛ إذ يطلب من الدول الأعضاء فيها، بوصفها وكالة متخصصة، أن تقرر ما إن كانا ستؤيد التعديلات وهذا هو الغرض من القرار المقترح. وفي الختام، ذكرت المستشار القانونية أنه بمجرد موافقة الدول الأعضاء، سيقدم المدير العام إخطاراً رسمياً بقبول التعديلات التي أدخلت على النظام الأساسي إلى الأمين العام للأمم المتحدة. وقالت إن تلك خطوة إدارية لاستكمال عملية القبول، ومن ثم فهي لا تتطلب قراراً منفصلاً من الدول الأعضاء.

85. وتحدث وفد سويسرا باسم المجموعة باء، وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/82/3، مشيراً إلى أنها تشرح التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وتضعها في سياقها. ورحبت المجموعة بالوضوح القانوني الذي توفره هذه التعديلات، أي أن تصنيف مراكز العمل يقع ضمن نطاق الجمعية العامة للأمم المتحدة. وبناء على ذلك، أيدت المجموعة باء اعتماد لجنة الويبو للتنسيق لقرار اعتماد هذه التعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وذكرت المجموعة باء أن أعضاءها مدعوون للتدخل بصفتهم الوطنية لتقديم المزيد من التعليقات.

86. وأدلى وفد المكسيك ببيان باسم وفدي إسبانيا والمكسيك. وأعرب الوفدان عن رغبتهما في التشديد على أهمية هذه المسألة لأن هذه التعديلات تقودها بعض المنظمات الدولية الخاضعة للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك الويبو. وأشار الوفد إلى أن المنظمات المتخصصة وجهت انتباه الدول الأعضاء فيها إلى صعوبة وضع جدولين من تسويات مقر العمل، مما يعني صعوبة وضع نظام موحد للمرتبات بين منظومة الأمم المتحدة. وذكر أيضا أن التعديلات التي أدخلت على المادتين 10 و 11 هي الحل الذي من شأنه أن يسمح للوكالات المتخصصة، إن أرادت ذلك، بالتغلب على المشاكل بين مختلف المحاكم الإدارية. وأشار الوفد إلى أنه بالنسبة إلى أعضاء منظومة الأمم المتحدة وموظفيها، حاولت الدول الأعضاء التغلب على هذه الفجوة القانونية، وذكر أنها ترغب في دعم هذه التعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. واقترحت الوفود فقرة قرار تهدف إلى الاستجابة للشواغل المتعلقة بتكلفة المعيشة، واقترحت تغيير فقرة القرار التي اقترحتها الأمانة، بحيث يكون نص النص كما يلي: "إن لجنة التنسيق مدعوة إلى الموافقة على تعديلات النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو الوارد في مرفق الوثيقة WO/CC/82/3، والتي يتعين الإخطار بها على الفور، كتابة إلى الأمين العام للأمم المتحدة". ولذلك اقترح الوفد إضافة فقرة ثانية: "إن لجنة الويبو للتنسيق تطلب إلى المدير العام تنفيذ مضاعفات تسوية مقر اللجنة الرسمية المقدمة بعد تاريخ قبول الويبو لتلك التعديلات، بما يتماشى مع التزاماتها القانونية".
87. وأيد وفد ألمانيا البيان الذي أدلى به وفدا المكسيك وإسبانيا، وكذلك التغييرات في القرار التي اقترحتها الوفود. وأعرب الوفد عن تأييده للمساواة في المعاملة في جميع منظمات الأمم المتحدة وحث الويبو على تنفيذ قرارات الخدمات التعاقدية الفردية في الوقت المناسب.
88. وأعرب وفد المملكة المتحدة عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد المكسيك الموقر باسم وفدي المكسيك وإسبانيا وتعديلاتهما المقترحة.
89. وأيد وفد الولايات المتحدة الأمريكية البيان الذي أدلت به المجموعة بآء والاقتراح المقدم من وفدي إسبانيا والمكسيك. وعلاوة على ذلك، شكر الوفد الأمانة على الوثيقة وقال إنه يؤيد بشدة توافق الويبو مع التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية.
90. وأعرب وفد كندا عن تأييده للبيان الذي أدلت به المجموعة بآء بشأن هذه المسألة، وكذلك البيان الذي أدلى به وفدا المكسيك وإسبانيا. وأعرب الوفد أيضا عن تأييده الإضافي لصيغة القرار المقترحة كما حددها وفد المكسيك.
91. وأعرب وفد اليابان عن تقديره للجهود التي بذلتها الأمانة في إعداد الوثيقة WO/CC/82/3 التي تشرح خلفية التعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. ورحب الوفد بالوضوح الذي اتسمت به المسألة المتعلقة بسلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية المنصوص عليها في هذه التعديلات وأيد تأييد لجنة الويبو للتنسيق لهذه التعديلات على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. وأعرب الوفد عن تأييده للاقتراح المقدم من وفدي إسبانيا والمكسيك. واختتم الوفد كلمته بالإشارة إلى أنه بالنظر إلى مرتبات الموظفين ووحدة المؤسسة المشتركة للأمم المتحدة، فضلا عن المنظورات الإدارية والمالية، فإنه يعتقد أن الويبو ينبغي أن تضي قدمًا في تطبيق آخر مضاعفات تسوية مقر العمل دون تأخير لا مبرر له.
92. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن تأييده للتعديلات المقترحة على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية. ورأى الوفد أنه من المفيد أن يحدد قرار لجنة الويبو للتنسيق الطلب الموجه إلى المدير العام للمضي قدما في استخدام مضاعف تسوية مقر العمل في الوقت المناسب، كما حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية.
93. وأيد وفد النرويج البيان الذي أدلى به وفد سويسرا باسم المجموعة بآء، وأعرب أيضا عن تأييده للبيانين اللذين أدلى بهما وفدا المكسيك وإسبانيا.
94. وأعرب وفد أيسلندا عن تأييده للبيان الذي أدلت به المجموعة بآء والتعديل المقترح إدخاله على النص الذي قدمه وفدا إسبانيا والمكسيك.
95. ونظرا لعدم وجود طلبات أخرى لأخذ الكلمة، أعطى الرئيس الكلمة للمدير العام.
96. وشكر المدير العام الوفود بشدة، وشكر جميع المجموعات التي شاركت في الأمانة على نطاق واسع وبشكل غير رسمي فضلا عن الإداء ببيانات في الاجتماع. وقال إنه يود أن يسجل أنه، بصفته المدير العام، يجدد تأكيد دعم الويبو للنظام الموحد. وأكد كذلك أن الويبو عضو في أسرة الأمم المتحدة ومن ثم فهو يريد التأكد من أن ما فعله في هذا الصدد يتماشى مع منظومة الأمم المتحدة بأكملها. ولذلك، فقد كان مسرورا للغاية بفرصة القيام بذلك بموجب قرار اليوم، والتمكن من المضي قدما بهذا الأمر. وشكر المدير العام مرة أخرى جميع الدول الأعضاء على وجهات نظرها ودعمها.

97. واقتراح الرئيس القرار التالي.

98. وافقت لجنة الويبو للتنسيق على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو المنصوص عليه في مرفق الوثيقة WO/CC/82/3، على أن يرسل المدير العام على الفور إخطاراً كتابياً بذلك إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

99. التمسست لجنة الويبو للتنسيق من المدير العام تنفيذ مضايفات تسوية مقر العمل الرسمية الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية والمقدمة بعد تاريخ قبول الويبو تلك التعديلات، وفقاً لالتزاماتها القانونية.

[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 وجهات نظر الموظفين. وأبلغت الرئيسة أنها ستتابع تلك الممارسة رهنأ بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعلت. ويرد بيان ممثل مجلس الموظفين في مرفق هذا التقرير.

بيان مجلس موظفي الويبو أمام لجنة التنسيق التابعة للدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية

14 يوليو 2023، جنيف

أصحاب السعادة،
السيد الرئيس،
المدير العام،
السيدات والسادة المندوبون،
الزميلات والزملاء الأعضاء،

إنه لشرف لي أن أخطبكم اليوم باسم مجلس موظفي الويبو. إن الزملاء يراقبون عن كثب فرصة مخاطبة لجنة التنسيق خلال الجمعية العامة السنوية وينتظرونها بفارغ الصبر، لأنها الفرصة الوحيدة التي تتاح لنا، بصفتنا موظفين، للتواصل مباشرة مع الدول الأعضاء. وعليه، يحدوني الأمل أن تؤخذ آراءنا وانشغالاتنا وأولوياتك في عين الاعتبار وأن يوضع الموظفون في المقام الأول في سياق الأنشطة الحالية والمستقبلية في مجال وضع السياسات.

خلال العام الماضي، عملت إدارة الويبو على جمع آراء الموظفين من خلال الدراسة الاستقصائية حول مشاركة الموظفين، وتوفير فرص تنقل الموظفين وتدريبهم، وتعزيز التواصل. وعقدت إدارة الموارد البشرية عدة اجتماعات عامة ومواضيعية وكذلك اجتماعات قطاعية لإطلاع الموظفين على آخر التطورات في المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، مما يدل على استعداد الإدارة الحالية على أن تبقى على اتصال مع مجلس الموظفين بشأن القضايا الهامة. ومع ذلك، لا تزال هناك مجالات رئيسية يأمل مجلس الموظفين أن يرى فيها مزيداً من التطورات الإيجابية لصالح الموظفين والمنظمة.

ويدرك مجلس الموظفين التحديات التي يواجهها العالم اليوم، فضلاً عن تزايد عدد حالات عدم اليقين التي تتعلق أيضاً بأمور منها الرقمنة والأتمتة والتنوع في صفوف القوة العاملة والشمول. كما ندرك أيضاً الحاجة إلى قوة عاملة مرنة يمكنها الاستجابة بسرعة للتحديات والفرص الجديدة.

ومع ذلك، فإن الموظفين هم أهم أصول المنظمة. والموظفون الذين يشعرون بالإصغاء والتقدير في العمل هم أكثر إنتاجية وتفانياً. وإن ضمان تجربة إيجابية للموظفين، وتزويدهم بفرص للنمو والتطوير، يقود التزامهم وتحفيزهم. ونحن مقتنعون بأن الويبو، من خلال تدريب موظفيها وتمكينهم، يمكن أن تكفل وجود قوة عاملة مرنة وبيئة عمل أكثر أماناً. ونثني على التدابير التي اتخذتها الإدارة للاستثمار في تنمية القدرات والتعلم باستخدام أساليب عديدة، ونشجع على تعزيز هذه التدابير وإتاحتها على نطاق واسع على أساس عادل. ويتطلع الموظفون إلى تنويع مهاراتهم وكفاءاتهم حتى يتمكنوا من المساهمة بشكل أكبر في المنظمة.

وتضمنت الدراسة الاستقصائية الأخيرة حول مشاركة الموظفين بنداً عن رفاه الموظفين، وطُرح سؤال عما إذا كانت الويبو تهتم بالفعل برفاه الموظفين. وحصل هذا السؤال على واحدة من أدنى الدرجات، فقد انخفضت بثلاث نقاط مقارنة بنتيجة الدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام 2022 والتي كانت منخفضة أصلاً. ونعتقد أن هناك عوامل عديدة قد أسهمت ربما في هذه الدرجة المنخفضة، ومن بينها على سبيل المثال، السعي المستمر إلى تحقيق المزيد بموارد أقل، والافتقار إلى فرص التطور الوظيفي، والقلق الذي يلوح به الأفق بشأن خفض محتمل في الأجور، وعدم وجود خيارات متاحة وميسورة التكلفة لرعاية الأطفال في جنيف وحولها، واقتراح تقييد ترتيبات العمل المرنة.

وفي ضوء ما سبق، سأوجز المجالات الستة الرئيسية التي تهتم الموظفين، والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على دوافعهم ومشاركتهم ورفاههم:

يتعلق الشاغل الأول بالطموحات الوظيفية والتطوير المهني للموظفين والترقيات.

في مجال التطوير المهني، تكون توقعات الموظفين عالية بصورة مشروعة. وعلى الخصوص، تشمل تلك التوقعات ما يتعلق بالاعتراف بالعمل الممتاز المقترن بالمسؤوليات المتزايدة على مستوى أعلى والمكافأة عليه من خلال زيادة فرص التطوير المهني. ومن الطبيعي أن يطمح الموظفون إلى التطور، ومن الطبيعي أن يقوم أي صاحب عمل بتشجيع ودعم موظفيه في هذا الاتجاه.

وفي الوقت الراهن، يمكن ترقية الموظفين من خلال منافسة خارجية أو من خلال إعادة التصنيف، مع قصر الخيار الثاني حالياً على وظائف المستويين المهنيين الأول والثاني (ف-1 وف-2). والواقع أن فرص الترقية الداخلية على أساس الجدارة لا وجود لها. وعلى الرغم من فهمنا أن إعادة التصنيف ليست أداة للترقية، فإن هناك وظائف في الرتب العليا يتعين إعادة تصنيفها وفقاً للمادة 2-2 من نظام الموظفين. ويؤثر ذلك على معنويات الموظفين الذين يتطلعون إلى إعادة تصنيف وظائفهم بسبب المسؤوليات الجديدة ذات المستوى

الأعلى التي اكتسبها بطبيعة الحال بمرور الوقت وزيادة الخبرة. وهذه مسألة بالغة الأهمية في ضوء الطلب المتزايد على تحقيق أهداف الويبو، ولاسيما في إطار الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل.

للحصول على فرصة للترقية، يجب أن ينتظر الموظفون، لا سيما من المستويات المتوسطة والعليا، الإعلان عن وظيفة شاغرة وأن يجتازوا المسابقة المفتوحة. وبمجرد الإعلان عن الوظيفة الشاغرة، يشعر الموظفون بالقلق إزاء التأثيرات والضغوط الخارجية التي قد تنشأ حول مسائل التمثيل الجغرافي، والإنصاف، والتحيز، ونوع الجنس والعمر- وكلها تؤثر في المنافسة وبالتالي على آفاق التطوير المهني.

ودون المساس بتوظيف مواهب جديدة على جميع المستويات - وهو أمر ضروري بطبيعة الحال - اتخذت العديد من المنظمات الشقيقة خطوات ملموسة لضمان إبلاء الاعتبار الكامل للموظفين الداخليين المؤهلين لملء الوظائف الشاغرة. وتنص العديد من المنظمات مثل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز والعدوى بفيروسه (UNAIDS) ومنظمة الصحة العالمية وغيرها، في لوائح الموظفين، على أن تمنح الأولوية تلقائياً للمرشحين الداخليين. وتقتصر منظمات أخرى من أهلية شغل بعض الوظائف على المرشحين الداخليين، وتمنح أولئك الذين يستوفون كل المؤهلات الفرصة للنمو والتقدم في مساهمهم المهني.

ويود مجلس الموظفين أن تتخذ الويبو إجراءات مماثلة ملموسة، والتي من شأنها أن تعود بالفائدة على أداء المنظمة والدول الأعضاء التي نخدمها. ومن المهم طمأنة الموظفين بأن المنظمة تفهم تطلعاتهم وتلتزم بحماية فرصهم في التطوير المهني. وإننا نعول على دعمكم للموافقة على إطار التوظيف الداخلي الذي اقترحت الإدارة، والذي يتماشى مع الممارسات المعمول بها في العديد من منظمات الأمم المتحدة. ومن خلال المداوات، لاحظنا أن عدة من الدول الأعضاء قد دعت إلى مزيد من المواءمة مع ممارسات الأمم المتحدة. ونحن نعتمد على تطبيق هذا المبدأ على سياسة التوظيف.

ويتعلق الشاغل الثاني بالوضع التعاقدى الدائم للموظفين

يرغب مجلس الموظفين في إثارة موضوعين مهمين وهما: (1) العقود المحددة والمحدودة المدة؛ و (2) تحويل العقود المحددة المدة إلى عقود دائمة.

لقد وافقت لجنة التنسيق في عام 2022 على العقود المحددة والمحدودة المدة، والتي لا تزيد عن 5 سنوات، وشرعت الإدارة في تطبيقها على نطاق واسع في الإعلانات الجديدة عن الوظائف الشاغرة. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الشفافية فيما يتعلق بالوظائف التي تخضع لهذا النوع الجديد من العقود. وموظفو الويبو هم موظفو الخدمة المدنية في الأمم المتحدة الذين تكمن قيمتهم في معارفهم المؤسسية ومدة تولي مناصبهم. والحفاظ على هذه المزايا والحفاظ على معارفنا المؤسسية أمر حاسم لاستمرارية أنشطة منظماتنا المتخصصة. ولذلك من المهم ألا نلغي هذه الميزة الهامة للأمم المتحدة، باستثناء الوظائف التي أنشئت لمشروع محدد ولن تستمر إلا طيلة مدة المشروع.

وتتعلق الموضوع الثاني بتحويل العقود المحددة المدة إلى عقود دائمة. ورغم أن هذه المسألة تخضع لتقدير المدير العام، فإنه لا يزال من غير الواضح بالنسبة إلينا الأسباب التي تستند إليها تلك القرارات. ويتلقى المجلس بانتظام تساؤلات من الموظفين في هذا شأن هذا الموضوع إذ إنهم لم تلقوا رداً واضحاً على استفساراتهم الموجهة إلى الموارد البشرية. ولا بد من المزيد من الوضوح حتى يتمكن الموظفون والمجلس من فهم الإطار الذي يطبق على منح الوظائف الدائمة، فهما أفضل.

وهاذان الموضوعان يتعلقان مباشرة بالاستقرار والأمن الوظيفي. ونحن بحاجة إلى الوضوح بشأن الموضوعين على حد سواء من أجل تلبية التطلعات وضمان مشاركة الأفراد بالكامل.

ويتعلق الشاغل الثالث بالإدماج والتنوع والمساواة بين الجنسين

إننا نفر بالالتزام الأخير بتحسين التنوع والشمول في الويبو. ونأمل بشدة أن تعالج الإدارة الاختلالات الحالية في القوى العاملة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، والاستفادة من المواهب الحالية داخل المنظمة. وقد نوقش هذا الموضوع مطولاً أثناء لجنة البرنامج والميزانية. وقد ساعدت بعض جهود التواصل التي بذلتها الإدارة بالفعل على زيادة الطلبات المقدمة من بعض البلدان غير الممثلة أو غير الممثلة.

ومع ذلك، لا يزال الاختلال قائماً على مستوى الوظائف من الرتبة ف-5 وما فوقها. ولا بد من أن تعالج الويبو هذه المسألة من خلال جهود التوعية إضافة إلى إجراء تقييم مناسب للمرشحين الداخليين الذين يمكنهم المساعدة في معالجة هذا الخلل من خلال تولي مسؤوليات أكبر والانتقال إلى مناصب أعلى. وإن هذه الترقيات الداخلية تحرر أيضاً المناصب في المستويات الأدنى ويجب أن تؤدي إلى فتح أبواب وفرص جديدة ولن تؤدي إلى زيادة عدد الموظفين أو إلى موازنة جهود التنوع الجغرافي؛ ففي الواقع، يمكن أن تؤدي إلى رتب أعلى للموظفين من مناطق جغرافية معينة غير ممثلة حالياً في الرتبة ف-5 وما فوق.

وبخلاف الأرقام، فإن تهيئة بيئة مواتية يقع في صميم تحقيق المساواة بين الجنسين. ويثني مجلس الموظفين على موافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على سياسة الإجازة الوالدية الجديدة المحايدة جنسانياً، التي دخلت حيز النفاذ في 1 يناير من هذا العام. وفي حين قامت الويبو بإصلاح سياستها الخاصة بالإجازة الوالدية في عام 2021، فإنها لا تزال تقصر بأسبوعين عن سياسة الإجازة الوالدية على نطاق الأمم المتحدة للأمم المتحدة عند الولادة. وندعو الإدارة إلى تحديث سياسة الإجازات الوالدية على وجه السرعة من أجل المضي في تشجيع تهيئة بيئة مواتية في الويبو.

ويتعلق الشاغل الرابع بترتيبات العمل المرنة

لقد حظيت ترتيبات العمل المرنة التي وضعتها الويبو بتقدير كبير من الموظفين وكان لها تأثير إيجابي على رفاهيتنا، وفقاً للتعليقات العديدة التي وردت من الزملاء. وتلتمس آراء مجلس الموظفين بشأن سياسة العمل عن بعد المنقحة المقترحة. ولا بد لأي تغييرات في السياسة الحالية أن تحقق توازناً بين الأثر الإيجابي للعمل من بعد - مثل تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية - مع مراعاة تشجيع التواصل بين الموظفين داخل المنظمة. ونعتقد أن هذه المبادئ يمكن أن تكمل بعضها بعضاً، ونحن على استعداد للعمل مع الإدارة بشأن الطرق الجديدة والمبتكرة لزيادة التواصل بين الموظفين.

ويتعلق الشاغل الخامس بلجنة الخدمة المدنية الدولية وقضية تسوية مقر العمل في جنيف

يتابع مجلس الموظفين باهتمام كبير المناقشات التي تدور بشأن تسوية مقر العمل في جنيف على نحو ما حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية استناداً إلى نتائج الدراسة الاستقصائية لعام 2021 المتعلقة بتكلفة المعيشة. وفيما يتعلق بتنفيذها، يشك مجلس الموظفين في شرعية نتائج الدراسة الاستقصائية لعام 2021، بالنظر إلى أنها أجريت قبل التعديلات التي أدخلت على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، أي عندما لم يكن لدى لجنة الخدمة المدنية الدولية سلطة البت، بموجب قرار، في مضاعفات تسوية مقر العمل لتلك المنظمات التي تخضع للولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وهذا دون احتساب التوقيت المشكوك فيه للدراسة الاستقصائية، التي أجريت في خضم الوباء، عندما كان من الواضح أن أنماط الإنفاق لن تكن تمثل الحياة الطبيعية.

وكما نذكرون، فإن منهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية المطبقة على جولة الدراسات الاستقصائية لعام 2016 كانت موضع اعتراض من الموظفين في خمس وكالات مقرها جنيف. وقد نظرت المحكمة في القضايا المتعلقة بمسألة إجرائية حاسمة، ورأت أن لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تمتلك سلطة تحديد تسوية مقر العمل. وعلى الرغم من أن المحكمة لم يكن عليها أن تنظر في صحة المنهجية، فإن النتيجة تظهر أن هناك حاجة ماسة إلى استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية نفسها. وسيمنع هذا الاستعراض والإصلاح النهائي الموظفين الاعتراض في المستقبل على منهجيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي تحدد مستوى الأجور، وهو أمر يكتسي بطبيعة الحال أهمية أساسية بالنسبة للجميع.

وغني عن البيان أنه مع استمرار ارتفاع أسعار السلع، لا تزال القوة الشرائية تنخفض - وهو الشيء الذي صمم نظام تسوية مقر العمل للحماية منه.

وشجع اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية المنظمات المتأثرة في جنيف على تنفيذ تسوية مقر العمل الجديدة بطريقة لا تعاقب الموظفين.

وإننا نناشد الدول الأعضاء أن تدعم موظفي الويبو في الحد الأدنى من تسوية مقر العمل والمرتبات الحالية إلى أن يتم سد الفارق في الأجور في جنيف.

ويتعلق الشاغل السادس ببيئة العمل القائمة على الاحترام والتوافق

إن مجلس الموظفين يولي أهمية كبيرة لضمان بيئة عمل آمنة ومحترمة في الويبو. وسوف نواصل إشراك الإدارة ودعمها في جهودها الرامية إلى معالجة القضايا المتعلقة بالتحرش بجميع أشكاله.

وفي الختام،

يجب أن تواصل الويبو الاستثمار في موظفيها ودعمهم. ولتحقيق نتائج ملحوظة، من اللازم وجود أشخاص مميزين. وندعو إدارة الويبو إلى مواصلة جهودها لدعم وتطوير وتمكين الموظفين في جميع أنحاء المنظمة.

ولتحقيق ذلك، فإن الدعم المتواصل من جميع الدول الأعضاء أمر حيوي بالنسبة للويبو للحفاظ على قوة عاملة نشطة ومتفانية لاستقطاب أفضل المواهب.

ونحن ممتنون للمدير العام والإدارة على مراعاة شواغل مجلس الموظفين ومقترحاته. والتواصل المفتوح والاحترام المتبادل هما من الخصائص الرئيسية التي تميز علاقتنا الراهنة. ونتطلع إلى المزيد من التعاون مع الإدارة لتعزيز سمعة الويبو بوصفها جهة عمل مفضلة.

ويلتزم مجلس الموظفين بمواصلة عمله لفائدة جميع الموظفين، مع تكريس وقته وطاقته للشواغل المتعلقة بالموظفين، مع الاحترام العميق للمسؤولية الهائلة الموكلة إليه. ولن نتراخى في جهودنا لمواصلة الدفاع عن تطلعات الموظفين المهنية وتطويرهم المهني. وسوف نحث باستمرار على مواصلة الشروط التعاقدية مع نهج موحد ومعايير واضحة. وسوف نسعى باستمرار إلى ضمان أن تظل بيئة العمل عادلة ومنصفة وأن يظل رفاه الموظفين على رأس أولويات جميع أصحاب المصلحة. ونحن ملتزمون بأن نحافظ الويبيو على مركزها بوصفها المنظمة المفضلة لاجتذاب وتوظيف المواهب عالية الكفاءة، مع الاحتفاظ بالموظفين الملتزمين والمؤهلين الموجودين بالفعل وتعزيزهم ودعمهم من أجل تطويرهم المهني.

ونشكركم على حسن اهتمامكم وإننا نعول على دعمكم المتواصل لتلبية مطالبنا الرئيسية وإبقاء الموظفين في قمة اهتمامكم في كل المداورات التي تضطلعون بها، لأنهم يمثلون أهم أصول هذه المنظمة.

[نهاية المرفق والوثيقة]