

WO/CC/86/5
الأصل: بالإنكليزية
التاريخ: 25 سبتمبر 2026

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة السادسة والثمانون (العادية السابعة والخمسون)
جنيف، من 7 إلى 15 يوليو 2026

التقرير

الذي اعتمدته لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة [A/68/1](#)): 1 إلى 8، و9"2"، و10، و18، و19"1"، و19"2"، و20 إلى 23.
2. وترد التقارير الخاصة بالبنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و8 و19"1" و19"2" و20 و21، في التقرير العام (الوثيقة [A/68/10](#)).
3. ويرد التقرير الخاص بالبنود 7 و8 و19"1" و19"2" و20 و21 في هذه الوثيقة.
4. وترأس الاجتماع السفير جيمس باكستر (أستراليا) (السيد)، رئيس لجنة الويبو للتنسيق.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

تعيين نواب المدير العام ومساعد المدير العام

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/86/1](#).

6. الرئيس: مساء الخير، أيها الزملاء. ننتقل بعد ظهر اليوم إلى البنود التي تتناولها لجنة التنسيق، وأولها هو البند 7 من جدول الأعمال. وهناك وثيقة واحدة قيد النظر، كما هو مذكور في قائمة الوثائق، وهي الوثيقة WO/CC/86/1، المعنونة "تعيين نواب المدير العام ومساعديه". وأود أن أدعو المدير العام إلى تقديم الوثيقة الأولى، من فضلك.

7. المدير العام: اسمحوا لي أن أستهل كلمتي بتوجيه الشكر لكم على رئاستكم لهذا الاجتماع، وأود أن أعرب عن تقديري الصادق لأعضاء لجنة الويبو للتنسيق. إن مشاركتكم في أعمال الويبو ودعمكم الثابت لعملنا يحظيان بتقدير كبير. إن النجاح في الاضطلاع بمسؤوليات الويبو يعتمد على القيادة الجماعية. فلا يمكن لأي مدير عام أن يفي بولاية المنظمة بمفرده. إن اتساع نطاق عمل الويبو وتعقيده يتطلبان فريقاً إدارياً رفيع المستوى يتكامل أعضاؤه مع بعضهم البعض، ويقدمون أحكاماً سليمة، ويعملون معاً من أجل تحقيق خطتنا الاستراتيجية. ولهذا السبب، تكتسي تعيينات نواب المدير العام ومساعديه أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة. وهذا هو السبب أيضاً في أن هذه التعيينات تختلف عن عملية التوظيف التقليدية، حيث يُعهد إلى المدير العام بتشكيل فريق قيادي يتم اختياره على أساس الجدارة، وتضع نقاط قوته الفردية والجماعية المنظمة في وضع يمكنها من تحقيق النتائج المرجوة لجميع الدول الأعضاء. على مدى السنوات الست الماضية، كان لي شرف العمل جنباً إلى جنب مع مجموعة استثنائية من نواب المدير العام ومساعديه المدير العام خلال فترة شهدت تغيرات جيوسياسية واقتصادية وتكنولوجية. لقد أنجزنا معاً كل برنامج عمل وميزانية وافقت عليها الدول الأعضاء، وعمّقنا تأثير الويبو، وحوّلنا ثقافة الويبو، وضماناً استمرار سلامة وضعنا المالي، وأثبتنا من خلال النتائج العملية الأهمية المستمرة للتعديدية. ولذلك، أود أن أسجل تقديري العميق لزملائي الثمانية على تفانيهم ومهنتهم وروح الزمالة التي أبدوها ونصائحهم. وأود أيضاً أن أشير بشكل خاص إلى نواب المدير العام المساعدين والمديرين المساعدين الذين انتهت مدة خدمتهم، وهم: السيد حسن كليب، والسيدة ليزا يورجنسون، والسيدة سيلفي فورين، والسيد إدوارد كواكو. فقد كانت مساهماتهم لا غنى عنها في مسيرة التحول التي مرت بها الويبو. وعقب الدعوة التي صدرت في 23 أبريل 2026، والتي طلبت من الدول الأعضاء ترشيح مرشحين لشغل مناصب نواب المدير العام ومساعديه المدير العام، تلقيت 44 طلب ترشيح. وشكلت النساء 22.7 في المائة من المتقدمين، بينما شكل الرجال 77.3 في المائة. وكجزء من هذه العملية، قمتُ باختيار قائمة مختصرة من المرشحين وأجريت مقابلات مع 34 مرشحاً خلال شهر يونيو. وتم تقييم كل طلب على أساس جدارته، مع مراعاة الإنجازات المهنية، والخبرة الفنية، والخبرة الدولية والدبلوماسية، والقدرة الإدارية، والصفات القيادية، والقدرة على تلبية متطلبات الوظيفة مع العمل بفعالية كجزء من فريق إدارة عليا متماسك. كما أُولى الاعتبار الواجب للتنوع بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. واسمحوا لي أن أعتنم هذه الفرصة لأشكر جميع الذين خضعوا لهذه العملية. وبشكل عام، فإن هذه المجموعة التي أقدمها لكم تجمع بين مزيج غني من الخلفيات المهنية التي تشمل الأوساط الأكاديمية، والجهات الحكومية، ومكاتب الملكية الفكرية الوطنية، والقطاع الخاص، ومنظومة الأمم المتحدة، والدبلوماسية الدولية، والويبو نفسها. ويتمتعون بخبرة واسعة في مجال الملكية الفكرية إلى جانب خبرة واسعة في الحوكمة والإدارة والشؤون المالية والتعاون المتعدد الأطراف. وتعد الجودة أمراً أساسياً لمنظمة ذات ولاية تقنية مثل الويبو، حيث يُتوقع من قادة القطاعات ليس فقط توفير التوجيه الاستراتيجي والمشاركة في البيئة المتعددة الأطراف، بل أيضاً الإشراف على محافظ مهام معقدة. كما يحقق الفريق المقترح توازناً بين الاستمرارية والتجديد. فهو يضم زملاءً خدموا الويبو بتميز إلى جانب أفراد ينضمون إلينا من خارج منظومة الأمم المتحدة، لكنهم يتمتعون بالكفاءات والصفات المناسبة لأداء العمل. وسيتيح لنا هذا المزيج الحفاظ على المعرفة المؤسسية مع إدخال وجهات نظر جديدة لا غنى عنها للتطوير المستمر لأي منظمة. وكما أوضحت في تقريرتي المقدم إلى الجمعيات يوم الثلاثاء، يتعين علينا الآن توسيع نطاق تأثيرنا وتسريعه وتعميقه وتوسيع آفاقه، مع الاستجابة في الوقت نفسه لمشهد عالمي يتسم بتزايد التعقيد وعدم اليقين. وأنا مقتنع بأن هذا الفريق يمتلك الخبرة والخبرة الفنية والكفاءات والصفات المناسبة، على الصعيدين الفردي والجماعي، لدعمي في أداء واجبنا المتمثل في الوفاء بولايتنا وخدمتكم. وبناءً على ذلك، يسعدني أن أقدم المرشحين التاليين لتعيينهم في منصب نواب المدير العام:

- السيد شين شانغيو من الصين لقطاع العلامات والتصاميم؛
- والسيد باسكال فور من فرنسا لقطاع حق المؤلف والاقتصاد الإبداعي وحوكمة الملكية الفكرية؛
- والسيدة لورا بيتر من الولايات المتحدة الأمريكية لقطاع البراءات والتكنولوجيا؛
- والسيد مزوكيسي كوبو من جنوب أفريقيا لقطاع التنمية الإقليمية والوطنية.

كما يسعدني أن أقدم المرشحين التالية أسماؤهم لتعيينهم في منصب مساعديه المدير العام:

- السيدة شيترا ناراياناسوامي من سويسرا لقطاع الإدارة والتحول المؤسسي؛
- والسيد أندرو ستينز من المملكة المتحدة لقطاع التحديات والفرص والشراكات العالمية؛
- والسيد كينيشيرو ناتسومي من اليابان لقطاع البنية التحتية والمنصات؛

— والسيد ماركو أليمان من كولومبيا لقطاع الأنظمة الإيكولوجية للملكية الفكرية والابتكار.

8. المملكة العربية السعودية: يتشرف وفد المملكة العربية السعودية بالإدلاء بهذا البيان نيابة عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. وفي البداية، تود المجموعة أن تعرب عن تقديرها لكم وللأمانة على إعداد وتنظيم هذه الدورة للجنة الويبو للتنسيق. كما تعرب مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ عن تقديرها للمدير العام لتقديمه اقتراحه بشأن تعيين نواب المدير العام ومساعديه للويبو. وتقر المجموعة بسلطة المدير العام بموجب اتفاقية الويبو في تعيين فريق الإدارة العليا، وتقر بدور لجنة التنسيق في هذه العملية. وتقر مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ بالدور الهام الذي يضطلع به فريق الإدارة العليا في المضي قدماً بولاية الويبو، وتنفيذ أولويات الدول الأعضاء، وضمان استمرار المنظمة في تحقيق نتائج ملموسة للجميع. سيدي الرئيس، أبدى العديد من أعضاء مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ مخاوفهم بشأن التمثيل الجغرافي العادل في فريق الإدارة العليا للويبو. وباعتبارها ثاني أكبر مجموعة إقليمية في الويبو، تضم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ العديد من المتخصصين المؤهلين وذوي الخبرة في مجال الملكية الفكرية، والذين هم في وضع جيد للمساهمة في قيادة المنظمة. وفي هذا الصدد، تتطلع المجموعة إلى مواصلة الجهود الرامية إلى تحقيق تمثيل جغرافي أكثر إنصافاً على مستوى القيادة العليا. وتعرب المجموعة عن أملها في أن يعمل فريق الإدارة العليا، تحت قيادة المدير العام، عن كثب مع الدول الأعضاء في تعزيز نظام دولي للملكية الفكرية يتسم بالتوازن والشمولية والتوجه نحو التنمية. كما تود المجموعة أن تسجل تقديرها الصادق لأعضاء فريق الإدارة العليا المنتهية ولايتهم على تفانيهم وخدماتهم ومساهماتهم القيمة في عمل المنظمة. كما تعرب المجموعة عن تقديرها للسيد حسن كليب على خدماته المتفانية ومساهمته القيمة في الويبو خلال فترة توليه منصب نائب المدير العام. وتتطلع مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ إلى العمل عن كثب مع المدير العام وفريق الإدارة العليا الجديد، وتشجع القيادة الجديدة على مواصلة معالجة القضايا الموضوعية وقضايا الحوكمة المعروضة على لجان الويبو المختلفة بطريقة متوازنة وشفافة وشاملة. وتؤكد المجموعة من جديد التزامها بالمشاركة البناءة والتعاون مع جميع الدول الأعضاء دعماً لاستمرار نجاح الويبو.

9. بوتسوانا: ألقى هذا البيان نيابة عن المجموعة الأفريقية. ترحب المجموعة الأفريقية بفريق القيادة الذي اقترحه المدير العام للفترة المقبلة. ويسعدنا أن القائمة التي عُرضت علينا تعكس تمثيلاً دولياً واسعاً، بما في ذلك تمثيلاً للقارة الأفريقية. ونحن على ثقة من أن هذه الشخصيات المرموقة ستسهم بخبرتها الواسعة ومعرفتها المتخصصة والتزامها في دعم المدير العام في المضي قدماً بولاية الويبو وأولوياتها الاستراتيجية. كما ترحب المجموعة الأفريقية بالتقدم المطرد الذي أحرزته الويبو تحت قيادة المدير العام في تعزيز المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة، كما يتضح من تقارير الموارد البشرية وتقارير الأداء. وفي الوقت نفسه، نلاحظ أن النساء لم يمثلن سوى 22.7 في المائة من المتقدمين لشغل مناصب القيادة العليا. وهذا يؤكد أهمية جهودنا الجماعية كأعضاء لتوسيع قاعدة المرشحات المؤهلات. وفي هذا الصدد، نشجع الدول الأعضاء على إيلاء الاعتبار الواجب لترشيح نساء مؤهلات تأهيلاً عالياً لشغل مناصب قيادية عليا في المستقبل. وتؤيد المجموعة الأفريقية تأييداً كاملاً قائمة المرشحين المقترحة. ونحن على ثقة من أن هؤلاء المرشحين سيوفرون توجهاً استراتيجياً قوياً وسيعملون عن كثب مع المدير العام لمواصلة تعزيز المنظمة والبناء على إنجازاتها العديدة. كما ننتهز هذه الفرصة للتعبير عن تقديرنا الصادق لنواب المدير العام ومساعديه المدير العام المنتهية ولايتهم على خدماتهم المتفانية ومساهماتهم القيمة في الويبو على مدى السنوات الست الماضية. وفي الوقت الذي يستعد فيه المدير العام وفريقه القيادي الجديد لبدء فترة الست سنوات المقبلة، يتقدم المجموعة الأفريقية بتهانئها الحارة. ونؤكد لكم، سيدي المدير العام، دعمنا الكامل لكم وللفريق القيادي الذي يعمل معكم. وستواصل المجموعة الأفريقية التعاون البناء مع الويبو في تعزيز منظومة الملكية الفكرية التي توسع نطاق المشاركة في اقتصاد الابتكار العالمي، وتدعم نقل التكنولوجيا وتسويقها، وتعزز أنظمة الابتكار الوطنية. ونحن على ثقة من أن تنوع الخبرات والمهارات ووجهات النظر التي يجسدها فريق القيادة الجديد سيعزز بشكل أكبر قدرة الويبو على خدمة جميع الدول الأعضاء، ودفع نظام عالمي للملكية الفكرية أكثر شمولاً وتوازناً وتوجهاً نحو التنمية. ومرة أخرى، سيدي المدير العام، والسادة نواب المدير العام ومساعديه المدير العام الجدد، يمكنكم الاعتماد على دعم المجموعة الأفريقية.

10. ألبانيا: تهني مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق بحرارة نواب المدير العام ومساعديه المدير العام المعينين حديثاً. ونتمنى لهم كل النجاح في عملهم، ونتطلع إلى العمل معهم عن كثب وبشكل بناء. وبهذه المناسبة، تود مجموعتنا أن تشير مجدداً إلى الأهمية المستمرة التي نوليها لتحقيق تمثيل جغرافي وجنساني متوازن على جميع مستويات المنظمة.

11. البرازيل: فيما يتعلق بالقائمة المقترحة لنائب المدير العام ومساعديه المدير العام للولاية الثانية للمدير العام دارين تانغ، أود أن أضيف بعض التفاصيل إلى الملاحظات التي أبدتها البرازيل خلال الجلسة الافتتاحية للجمعية. لا توجد لدى وفد البرازيل أي أسئلة بشأن المؤهلات المهنية أو الخبرة أو النزاهة الشخصية للمرشحين المقترحين. ومن المهم جداً توضيح ذلك. ما يثير حيرة وفدي هو طريقة أو عملية الاختيار والنتيجة المقترحة. وقد استند إجراء تقديم المرشحين إلى مذكرة رسمية وجهها المدير العام إلى البعثات الدائمة في جنيف يدعو فيها إلى تقديم مرشحين لكل من مناصبي نائب المدير العام ومساعد المدير العام، إما كترشيحات رسمية مدعومة رسمياً من قبل حكومات الدول الأعضاء أو كترشيحات ذاتية، مما يعني أنه كان بإمكان أي شخص نظرياً أن يقدم ترشيحه. ونرى أنه كان ينبغي إعطاء الأولوية للنظر في النوع الأول من الترشيحات، نظراً لكون هذه المنظمة منظمة حكومية دولية. ولا يبدو أن هذا هو ما حدث. في الواقع، لا توجد وسيلة لمعرفة أي المرشحين حظي بدعم رسمي وأيهم لم يحظ بذلك. وبشأن النتيجة المقترحة لهذه العملية، نرى أنها لا تلي بالكامل معدل التجديد المطلوب للتناوب والتوازن الجغرافي. وفقاً للقائمة المقترحة، يزداد تمثيل البلدان المتقدمة مقارنةً بمواطني البلدان النامية. ولم يُولَ الاعتبار الكافي للخبرة الفنية في مجال الملكية الفكرية والقطاعات المختلفة للملكية الفكرية داخل المنظمة: البراءات، وحق المؤلف، والعلامات، والموارد الوراثية، والمعارف التقليدية، وأشكال التعبير الثقافي التقليدي،

والتعاون الإنمائي، وما إلى ذلك. ولم يتحسن التوازن بين الجنسين. فالمجموع الإجمالي للترشيحات المقترحة يعني تراجع نسبة التوازن بين الجنسين، حيث انخفض عدد النساء في مناصب نائب المدير العام ومساعد المدير العام إلى اثنتين فقط. إن فرصة ثمينة لتحقيق المساواة بين الجنسين تضيع، كما أشرنا في بياننا الافتتاحي خلال الجمعيات. وتُعامل جنسيات معينة وكأنها تحتكر مناصب نائب المدير العام ومساعد المدير العام، حيث يتناوب مواطنوها فيما بينهم، مما يقلل من فرصة الأعضاء الآخرين في التمثيل في المستويات العليا لإدارة المكتب الدولي. وكان من الممكن أن يُرسل الترقية على نطاق أوسع داخل رتب المنظمة إشارة أقوى إلى القيمة التي تولي لموظفي الويبو والخدمة المهنية. وفي ضوء ما سبق، لا يمكن للبرازيل أن تقول إنها تتفق تماماً مع قائمة التعيينات المقترحة لمناصب نواب المدير العام ومساعد المدير العام. ومع ذلك، وعلى الرغم من تحفظاتنا، لن نقف حائلاً أمام هذه التعيينات ونتمنى لهم جميعاً فترة ولاية ناجحة. والأهم من ذلك، أننا مستعدون للدخول في نقاش جاد حول منهجية عملية اختيار نواب المدير العام ومساعد المدير العام لمعالجة أوجه القصور المذكورة أعلاه في المستقبل.

12. الأرجنتين: يود وفد الأرجنتين أن يشير إلى أننا نرى، في عدد متزايد من المحافل المختلفة، الاعتراف بأهمية الملكية الفكرية، وما تولده من قيمة، وأهميتها بالنسبة للأداء الاقتصادي للبلدان. ولدينا عدد من الملاحظات المؤسسية التي نود إبداءها بشأن العملية الجارية هنا. ويُعد تكوين فريق الإدارة العليا أحد أهم الأمور بالنسبة للمنظمة. ولهذا السبب، يمنح الإطار التنظيمي للويبو دوراً خاصاً لهذه اللجنة. وينبغي أن تؤدي هذه اللجنة دورها على أكمل وجه استناداً إلى معلومات كافية وإلى أسس كافية لاتخاذ القرارات. وبالنسبة لنواب المدير العام ومساعد المدير العام، تمنح لائحة الموظفين هذه اللجنة دوراً مؤسسياً محدداً. ولا يمكن اعتبار ذلك مجرد إجراء شكلي. وفي هذه الحالة، نرى أن الوثائق المقدمة لا تزودنا بمعلومات كافية لفهم الأسباب الكاملة وراء اتخاذ القرارات المختلفة أو تقديم المقترحات المختلفة. تصف الوثيقة العملية، لكنها لا تحدد المعايير التي استُخدمت في كل مرحلة من مراحل تلك العملية، ولا توضح كيف ستسهم المقترحات مجتمعة في تعزيز مبادئ الجدارة والشفافية والحكم الرشيد والتمثيل الجغرافي المتوازن داخل الأمانة. ويود وفدي أن يوضح تماماً أنه لا يشكك في كفاءة أو خبرة أو جدارة الأشخاص الذين تم اقتراحهم. ونحن ندرك التجديد الجزئي لبعض أعضاء فريق الإدارة العليا، ولهذا السبب بالذات كان من المفيد الحصول على تفسير لكيفية اتخاذ قرارات التجديد تلك. ولا يمكن فهم كيف تسهم هذه الاستراتيجية في تحقيق أهداف تجديد المواهب، وإدماج كفاءات جديدة، والتطور المؤسسي الذي حددته المنظمة نفسها في الفصل ذي الصلة من خطتها الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2022/26. ولا يشكك وفدي في حق المدير العام في تشكيل فريق إدارته العليا. ومع ذلك، يجب أن تتم ممارسة هذا الحق مع الاحترام الكامل للإطار المؤسسي للمنظمة ودور هذه اللجنة حتى يتسنى لهذا الدور أن يكون فعالاً. ولا يكفي الاكتفاء بقراءة نتائج العملية فحسب. بل يتعين علينا أن نفهم أسباب هذه القرارات. وإلا فإن دور اللجنة سيقصر على مجرد إجراء شكلي يضعف فائدة الموافقة على نواب المدير العام والمشورة المقدمة بشأن مساعدي المدير العام.

13. ألمانيا: نقدم هذا البيان بصفقتنا الوطنية. وقد أحاط الوفد الألماني علماً بقائمة المرشحين لشغل مناصب نواب المدير العام ومساعد المدير العام. ولا بد لي من القول إننا نأسف لأن الترشيحات المقترحة لا تعكس التزام المنظمة بتحقيق المساواة بين الجنسين في الإدارة العليا، حيث إن اثنتين فقط من أصل ثمانية مرشحين هن من النساء، كما أشارت وفود أخرى. وهذا العدد أقل حتى مما كان عليه خلال الفترة الماضية. وفي هذا الصدد، نود أن نذكر بأن وفدنا قدّم أيضاً مرشحة مؤهلة تأهيلاً عالياً للنظر في ترشيحها، وهي واحدة من تلك النسبة البالغة 22.7 في المائة. ولذلك، فإننا نأسف لعدم اغتنام هذه الفرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين داخل القيادة العليا للويبو على أعلى مستوى من الكفاءة والجدارة. وفي هذا السياق، سيكون من المثير للاهتمام أيضاً معرفة ليس فقط عدد المتقدمات من النساء، بل أيضاً عدد المرشحات اللواتي تم إدراجهن في القائمة المختصرة، إن أمكن ذلك. وفي الختام، نود أن نشكر فريق الإدارة العليا المنتهية ولايته على خدماته، ونتمنى لفريق الإدارة العليا الجديد كل النجاح في مناصبه الجديدة.

14. اليابان: يود وفد اليابان أن يعرب عن تقديره للرئيس على كل ما بذله من جهود حثيثة لإنجاح هذه الدورة للجنة التنسيق. كما يود الوفد أن يشيد بالأمانة لجهودها في تنظيم هذا الاجتماع، ودعمها لقائمة المرشحين التي اقترحتها المدير العام. ونحن نتوقع بشدة أن يواصل فريق الإدارة العليا الجديد ضمان الشفافية والحياد والمساءلة في إدارة الويبو. كما يتمنى الوفد أن يعمل فريق الإدارة العليا الجديد على تعزيز راحة مستخدمي أنظمة الملكية الفكرية العالمية لمعالجة القضايا العالمية، بما في ذلك القرصنة والتزوير في مجال الملكية الفكرية، وتعزيز البنية التحتية للملكية الفكرية من خلال بناء القدرات وتطوير نظام الملكية الفكرية. وانطلاقاً من هذه التوقعات، سنواصل دعم مبادرات الويبو تحت قيادة المدير العام دارين تانغ وفريقه الجديد. ونحن نتطلع إلى العمل عن كثب معهم لإحداث عصر جديد في مجال الملكية الفكرية. ومع تزايد أهمية الأصول غير الملموسة والتقنيات الرقمية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، يود الوفد أن يكرر التزامه بدعم تعزيز دور أمانة الويبو وفريق الإدارة العليا. وإلى المدير العام وفريق الإدارة العليا بأكمله - يمكنكم الاعتماد الكامل على دعمنا. كما يود الوفد أن يغتنم هذه الفرصة للتعبير عن تقديره لكبار المسؤولين المغادرين لمساهماتهم البارزة في المنظمة، ويتمنى لهم كل التوفيق والنجاح في مساعيهم المستقبلية.

15. فرنسا: يهني وفد فرنسا المدير العام على تشكيل فريق الإدارة العليا الجديد هذا، الذي يعكس، في رأينا، رغبتكم المستمرة في الجمع بين الخبرة والجدارة والكفاءة والتنوع والتكامل في خدمة المنظمة. ونود أيضاً أن نتقدم بخالص شكرنا الحار إلى نواب المدير العام ومساعد المدير العام المغادرين على مشاركتهم النشطة وجهودهم في خدمة المنظمة. ونرحب بجميع المرشحين الذين تقدموا لشغل هذه المناصب على قدم المساواة، واعتقد أن عددهم يدل على جاذبية المنظمة وهذه المناصب. ونقدم تهانينا الحارة لكل عضو من الأعضاء الجدد في فريق الإدارة العليا على ترشيحهم، ونتمنى لهم كل النجاح في مهامهم الجديدة. ونحن مقتنعون بأنهم سيبدون نفس الطاقة والصرامة اللتين نراهما حالياً في فريق الإدارة العليا بالويبو. ويعلم الوفد أننا نستطيع الاعتماد على فريقكم لأداء مهامه

الجماعية بروح من الشفافية، وفي إطار حوار مستمر مع الدول الأعضاء. وستضمن روح الانفتاح والتفاهم المتبادل هذه أن تظل الويبو بيت الملكية الفكرية، وموطن الإبداع والابتكار لصالح الجميع. ونتمنى كل النجاح لفريق الإدارة العليا الجديد، ونؤكد لكم دعم فرنسا الكامل في إنجاز مهمتكم.

16. المملكة المتحدة: تود المملكة المتحدة أن تشكر المدير العام على تقديمه قائمة المرشحين الذين اختارهم لشغل مناصب قادة القطاعات. ولا شك أن اختيار قادة القطاعات يمثل مهمة بالغة الأهمية. فكل قائد قطاع يمثل جزءاً أساسياً من فريق المدير العام الذي يعمل على تجسيد الرؤية الموحدة للمنظمة. ويرى الوفد أن المرشحين المقترحين يجمعون بين الاستمرارية ووجهات النظر الجديدة، ويجلبون معهم خبرات سابقة متنوعة لتشكيل فريق قوي ومتناسك، ولذلك فإننا نؤيد القائمة المقدمة. ونشكر المدير العام على إجراء عملية مفتوحة لتحديد المرشحين واختيارهم. ويصاحب اختيار فريق الإدارة العليا اتخاذ قرارات صعبة، لكننا نثق في المدير العام، ونحن كأعضاء قد اخترنا اتخاذ تلك القرارات الصعبة لمصلحة المنظمة. ويثق الوفد ثقة تامة في أن جميع المرشحين المختارين سيقدمون مساهمة قيّمة في مناصبهم الجديدة. كما ننتهز هذه الفرصة لنشكر قادة القطاعات المنتهية ولايتهم على كل ما بذلوه من تفاني وعمل على مدى السنوات الست الماضية في تحقيق الرؤية المتمثلة في إتاحة الملكية الفكرية للجميع في كل مكان. وخلال السنوات الست المقبلة، نحن على أتم الاستعداد للعمل مع الفريق الجديد لتحقيق نجاح أكبر.

17. الصين: فيما يتعلق بفريق الإدارة، يود وفد الصين أن يعرب عن تقديره للإنجازات التي حققها الفريق تحت قيادة المدير العام، ونود بشكل خاص أن نشيد بالأعضاء المنتهية ولايتهم على عملهم الدؤوب خلال السنوات الست الماضية. وقد قدم المدير العام أيضاً الترشيحات الآن لكي ننظر فيها بعناية، ونحن نؤيد القائمة التي اقترحها المدير العام لنواب المدير العام ومساعد المدير العام الجديد. ونعتقد أن عملية الاختيار والترشيحات هي من صلاحيات المدير العام. ولذلك، فإننا نحترم تماماً صلاحيات المدير العام، ونعتقد أن إجراءات الاختيار تتماشى مع الممارسات المتبعة وقواعد الويبو. وتحت قيادة المدير العام، نتطلع إلى التضامن والجهود المشتركة للفريق الجديد في مساعدة الويبو على تحقيق تقدم جديد في جميع مجالات عملها.

18. تونس: يود وفد تونس أن يشكر المدير العام على تقديم فريقه الإداري الرفيع المستوى الجديد. تحت قيادتكم، قام أعضاء الفريق المنتهية ولايتهم بعمل ممتاز واتخذوا عدداً من المبادرات الهامة لجعل الملكية الفكرية في متناول الجميع. نهنئهم ونشكرهم على جهودهم. كما نود أن نرحب بالأعضاء الجدد في فريق الإدارة العليا، ونرحب بكونهم مؤهلين تأهيلاً عالياً ويتمتعون بخبرة واسعة. نتمنى لهم كل التوفيق في مهامهم الجديدة ونؤكد لهم دعمنا الكامل. ومع ذلك، يلاحظ وفدنا قلة عدد المرشحات، أو عدد النساء المرشحات، مما يعني أن الفريق الجديد يضم رجالاً في الغالب. وينبغي اتخاذ تدابير لضمان وجود عدد أكبر من النساء في مناصب الإدارة العليا في الويبو. كما يهتم وفدنا اهتماماً كبيراً بتحقيق توازن جغرافي أكثر إنصافاً، ليس فقط في فريق الإدارة العليا، بل على جميع مستويات المنظمة. وندعو الأمانة إلى تكثيف جهودها في هذا الصدد لتحقيق تنوع أكبر، مما سيؤدي إلى تنوع أكبر في الخبرات والآراء ويعزز الشعور بالشمولية بين جميع المناطق الفرعية والمناطق والدول الأعضاء في المنظمة. ونود أن نختم كلمتنا بالإعراب عن دعمنا الكامل لكم وللفريق الذي تعملون معه في هذه الولاية الجديدة حتى نتمكن من المضي قدماً في تحقيق أولوياتنا المشتركة.

19. سنغافورة: أولاً، يرحب وفد سنغافورة بالقائمة الممتازة المكونة من أربعة نواب للمدير العام وأربعة مساعدين للمدير العام، على النحو الذي اقترحه المدير العام. ويتمتع كل عضو في فريق الإدارة العليا الجديد بمؤهلات لا تشوبها شائبة، كما أن خبراتهم ومهاراتهم وشبكات علاقاتهم الفريدة تضفي قيمة كبيرة لأمانة الويبو وتعزز قدرتها على تحقيق نتائج ملموسة. ونحن على ثقة تامة بأن قادة القطاعات الجدد سيقبضون على رأس قطاعاتهم لتحقيق قيمة أكبر لجميع الدول الأعضاء في المرحلة المقبلة من مسيرة الويبو. وفي هذا السياق، نشكر المدير العام لوفائه بتعهداته بإجراء عملية اختيار عادلة وسريّة ومهنية. ثانياً، نود أن نعرب عن تقديرنا للفريق المنتهية ولايتهم على عملهم الدؤوب ومساهماتهم البارزة. فقد عملوا عن كثب مع الدول الأعضاء لقيادة الويبو خلال فترات الصعود والهبوط، بما في ذلك جائحة كوفيد-19، والمؤتمرين الدبلوماسيين التاريخيين الناجحين، وبشكل أعم، تحويل النظرة العالمية إلى الملكية الفكرية من مفهوم قانوني بعيد المنال إلى محفز ملموس للازدهار الاقتصادي. ونوجه شكرنا بشكل خاص إلى نائبة المدير العام ليزا يورجنسون، ونائبة المدير العام وانغ بينينغ، ونائبة المدير العام حسن كليب، ومساعد المدير العام إدوارد كواكو، على خدماتهم المتفانية ومساهماتهم في الويبو. ثالثاً، يؤكد الوفد مجدداً التزامه بالعمل مع الفريق الجديد وجميع الدول الأعضاء بطريقة بناءة وعملية. وفي مواجهة التجزئة الاقتصادية المتزايدة والتنافس الاستراتيجي، من الضروري أن نعمق التعاون، ونعزز التفاهم المتبادل، ونعمل بواقعية لدعم الويبو وبناء نظام عالمي للملكية الفكرية متوازن ومستعد لمواجهة المستقبل. وأخيراً، نود أن نشكركم، سيدي الرئيس، وكذلك نوابكم، على إدارتكم الحصيفة التي سهّلت تجديد قيادة الويبو بسلاسة.

20. الإمارات العربية المتحدة: يود وفد الإمارات العربية المتحدة أن يتقدم بالشكر إلى المدير العام على عرضه الوثيقة المتعلقة بتعيينات نواب المدير العام ومساعد المدير العام. كما نود أن نشكر رئيس لجنة التنسيق. ونود أن نشكر جميع نواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم على خدماتهم المتفانية للمنظمة لتحسين الخدمات المقدمة إلى الدول الأعضاء، ونتمنى لهم كل النجاح في مساعيهم المستقبلية. ونود أن نرحب ترحيباً حاراً بنواب المدير العام ومساعد المدير العام الجدد ونؤكد لهم أن بإمكانهم الاعتماد على دعمنا، ونعتقد أن خبراتهم ومهاراتهم ستكون ذات قيمة كبيرة للمنظمة في مساعدتها على تنفيذ جميع برامجها وتسخير إمكانات الملكية الفكرية لتيسير التنمية. ويرى وفدنا أن التعاون الوثيق بين الدول الأعضاء وفريق الإدارة العليا أمر حيوي للغاية لضمان استمرار المنظمة في تقديم خدمات عالية الجودة استجابة لمتطلبات الدول الأعضاء، حتى نتمكن من تحقيق نظام للملكية

الفكرية أكثر شمولاً وشفافية واستدامة. ونود أن نؤكد على أهمية مبادئ الكفاءة والشفافية والتوازن الجغرافي العادل في جميع مناصب الإدارة العليا. وهذا أمر مهم لجميع أعضاء المنظمة، ونحن نعتقد أنه سيساعد في تعزيز ثقتنا في المنظمة. وننتقل إلى العمل عن كثب مع المدير العام خلال فترة ولايته الجديدة ومع جميع أعضاء فريق الإدارة العليا، بروح من التعاون بهدف تعزيز الملكية الفكرية لخدمة الابتكار والإبداع والشباب، والمساعدة في جعل الملكية الفكرية أداة لتحقيق اقتصاد المعرفة وتنمية اقتصاداتنا بشكل عام. لذا، نتمنى لكم كل النجاح، ونؤكد لكم أنكم ستتمكنون من الاعتماد على دعمنا لمساعدتكم في تحقيق أهداف المنظمة وتطلعات دولها الأعضاء.

21. جمهورية إيران الإسلامية: يؤيد وفد جمهورية إيران الإسلامية البيان الذي أُلقيَ باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. ونعرب عن تقديرنا الصادق لنواب المدير العام ومساعدتي المدير العام الحاليين على خدماتهم ومساهماتهم في أعمال المنظمة. ونتمنى لهم كل النجاح خلال الفترة المتبقية من ولاياتهم وفي مساعيهم المستقبلية. كما نهني الأعضاء الجدد في فريق الإدارة العليا للويو ونتمنى لهم كل النجاح في الاضطلاع بمسؤولياتهم. ونثق في أنهم سيتعاونون عن كثب، في مجالات عملهم المختلفة، مع جميع الدول الأعضاء، وسيعكسون التنوع الجغرافي والقانوني والتنموي لأعضاء المنظمة، وسيساعدون في المضي قدماً بولاية المنظمة بطريقة متوازنة وشاملة وفعالة. وفي هذا السياق، يولي وفدنا أهمية كبيرة للاهتمام المستمر بمبدأ التمثيل الجغرافي العادل على مستوى القيادة العليا. وتمثل مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، بصفتها مجموعة إقليمية واسعة وديناميكية داخل الويو، مجموعة كبيرة من الخبرات الدبلوماسية والمهنية، بما في ذلك في مجالات الملكية الفكرية والابتكار والتنمية. ومن شأن إيلاء الاعتبار الواجب لهذه المجموعة القيمة من الخبرات أن يعزز عمل المنظمة بشكل أكبر ويدعم تطوير هيكل قيادي يعكس بشكل مناسب تنوع أعضائها. كما نشجع التنسيق الوثيق بين القطاعات بشأن القضايا الشاملة، بما في ذلك التنمية، والتكنولوجيات الناشئة، والابتكار، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وحماية المعارف التقليدية والمظاهر الثقافية. وفي رأينا، ينبغي أن تظل الاعتبارات الإنمائية مسؤولية جماعية لفريق الإدارة العليا بأكمله، وألا تقتصر على قطاع واحد. ونحن على استعداد للعمل عن كثب وبشكل بناء مع فريق الإدارة العليا الجديد للمضي قدماً في إرساء نظام دولي للملكية الفكرية أكثر شمولاً وتوازناً.

22. مصر: ينضم وفد مصر إلى بيان المجموعة الأفريقية، ويود أيضاً أن يشكر المدير العام، السيد دارين تانغ، على عرض الوثيقة WO/CC/86/1 المتعلقة بتعيين نواب المدير العام ومساعدتي المدير العام. ونحيط علماً بالترشحات التي قدمها المدير العام. ويود الوفد أن يشكر نواب المدير العام ومساعدتي المدير العام المنتهية ولايتهم في سبتمبر 2026 على الجهود التي بذلوها خلال السنوات الماضية. فقد ساهمت هذه الجهود في دعم أجندة الملكية الفكرية على الصعيد الدولي والوطني والإقليمي. ويتمنى الوفد لنواب المدير العام ومساعدتي المدير العام الجدد كل النجاح خلال فترة ولايتهم اعتباراً من 1 أكتوبر. ونأمل أن يواصلوا العمل مع جميع الدول الأعضاء للبناء على المكاسب التي تحققت، والعمل على ضمان التمثيل الجغرافي في جميع الرتب المهنية، وضمان أن تكون الويو أكثر قدرة على تلبية احتياجات الدول الأعضاء مع خدمة مجتمع المبدعين والمبتكرين بفعالية، وضمان أن يكون نظام الملكية الفكرية جاهزاً للمستقبل، وأكثر استجابة لاحتياجات التنمية لدى الدول الأعضاء، وأكثر قدرة على اغتنام الفرص والتغلب على التحديات. وننتقل إلى مواصلة العمل مع المدير العام في ولايته الثانية، وكذلك مع فريق الإدارة العليا الجديد وجميع الدول الأعضاء، لتنفيذ أهداف منظمتنا. ونود أيضاً تعزيز التعاون المتعدد الأطراف في تلبية احتياجات وأولويات التنمية لدى الدول الأعضاء.

23. إندونيسيا: يؤيد وفد إندونيسيا البيان الذي أدلى به وفد المملكة العربية السعودية نيابة عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. وفي البداية، يود وفدنا أن يعرب عن تقديره لكم وللأمانة على الإعداد الممتاز لهذه الدورة للجنة الويو للتنسيق وإدارتها بشكل ممتاز. ونعرب عن تقديرنا للمدير العام على تقديم اقتراحه بتعيين نواب المدير العام ومساعدتي المدير العام للويو. ونحن نثق ثقة تامة في حكمة المدير العام في اختيار فريق إداري رفيع المستوى يتألف من أفراد ذوي مهارات وخبرات لدعم عمل المنظمة وللمضي قدماً في الرؤية الاستراتيجية للويو بما يخدم مصالح جميع الدول الأعضاء. ويقر الوفد بالدور الهام الذي يضطلع به الفريق الإداري الرفيع المستوى في المضي قدماً بولاية الويو وضمان استمرار المنظمة في تحقيق نتائج ملموسة ومتوازنة وموجهة نحو التنمية لجميع الدول الأعضاء. ونحن على ثقة من أن فريق الإدارة العليا الجديد، تحت القيادة الحازمة للمدير العام، سيواصل هذا العمل الهام بروح من الاحترافية والشمولية والالتزام القوي باحتياجات وتطلعات جميع أعضاء الويو. كما يود الوفد أن يسجل تقديره الصادق لأعضاء فريق الإدارة العليا المنتهية ولايتهم على تفانيهم ومساهماتهم القيمة في عمل المنظمة على مر السنين. وفي هذا الصدد، اسمحوا لنا أن نوجه تحية خاصة لسفيرنا، السيد حسن كليب، الذي ساعد التزامه الثابت طوال فترة توليه منصب نائب المدير العام في إبقاء "أجندة التنمية" راسخة في عمل المنظمة. وقد نال تفانيه الثابت في تعزيز نظام للملكية الفكرية يتسم بالشمولية والتوازن والتركيز على التنمية احترام وتقدير الدول الأعضاء، وستترك مساهماته إرثاً دائماً للويو وأعضائها. وتنتقل إندونيسيا إلى العمل عن كثب مع المدير العام وفريق الإدارة العليا الجديد، وتؤكد من جديد التزامها بالمشاركة البناءة مع جميع الدول الأعضاء دعماً لاستمرار نجاح الويو كمنظمة متعددة الأطراف تستجيب لاحتياجات الأطراف المعنية وشاملة وتطلعية.

24. كولومبيا: يود وفد كولومبيا أن يشكر المدير العام على عرض الوثيقة WO/CC/86/1 المتعلقة بتعيين نواب المدير العام ومساعدتي المدير العام. وفيما يتعلق بتشكيل فريق الإدارة العليا للمنظمة خلال ولاية المدير العام الثانية، نود أن نشكر المدير العام على الطريقة التي اتبعها في اختيار المرشحين وفقاً لقواعد الويو والإجراءات المعمول بها في المنظمة فيما يتعلق بهذه التعيينات. تمنح المادة 9(7) من اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية (اتفاقية الويو) المدير العام سلطة تعيين الموظفين الذين يشكلون فريق الإدارة العليا التابع له، بموافقة لجنة التنسيق وتوصيتها الإيجابية. ويعكس ذلك توازناً كافياً، لأن ذلك يمكنهم من المشاركة في لجنة التنسيق مع الحفاظ في الوقت نفسه على صلاحيات المدير العام في إدارة وتوجيه الفرق التي سترافقه في تنفيذ ولايته. ونحن نؤيد

المدير العام. وقد أيدنا إعادة انتخابه لولاية ثانية نظراً للطريقة المتميزة التي قاد بها عملنا خلال السنوات الماضية، وللثقة التي تبديها الدول الأعضاء تجاهه نظراً لقدرته على أن يكون على رأس عمل المنظمة، لا سيما في فترة بالغة الصعوبة بالنسبة للتعاون المتعدد الأطراف. وينعكس معدل الرضا بين الدول الأعضاء فيما يتعلق بقيادته في إعادة انتخابه هذه. ونحن على يقين من أن حكمته ومهاراته وخبرته، وقدرته على رأس المنظمة، ستتجلى مرة أخرى خلال هذه الولاية الثانية أيضاً. وفي هذا السياق نفسه، نقدر اقتراح المدير العام تشكيل فريق من المهنيين المؤهلين تأهيلاً عالياً يتمتعون بالقدرات الفنية والقيادية اللازمة لتوجيه عمل هذه المنظمة. ونعتقد أن هذه هي المعايير التي ينبغي أن توجه تشكيل فرق الإدارة. نحن بحاجة إلى التماسك. نحن بحاجة إلى الخبرة. نحن بحاجة إلى المهارات. وهذا يصب في مصلحة المنظمة. ونؤكد من جديد ثقتنا في الكفاءة المهنية للمدير العام وقدرته على رأس إدارة هذه المنظمة. ونعتقد أنه يتعين علينا احترام واستحفاظ استقلالية المدير العام في تشكيل فريق يضم الأشخاص الذين يرى أنهم الأنسب لمرافقته في هذه الولاية الثانية. ومع هذا الفريق الإداري الرفيع الجديد، نحن على يقين من أن الويبو ستواصل تعزيز كفاءتها وفعاليتها. ونحن مقتنعون بأن الولاية الثانية ستساعدنا على تعزيز إنجازات المنظمة. ونهئ الفريق الجديد، ونحن مقتنعون تماماً بأنه تحت قيادة المدير العام، وبالنظر إلى صفاتهم الشخصية والمهنية، سيسهمون في استمرار المنظمة في الاضطلاع بمهمتها المتمثلة في تعزيز استخدام الملكية الفكرية كأداة للتنمية المستدامة، مع دعم الدول الأعضاء في الوقت نفسه لضمان أن يساعدنا الابتكار والإبداع في التغلب على تحديات عصرنا.

25. الولايات المتحدة الأمريكية: يسر وفد الولايات المتحدة الأمريكية أن يرى ترشيح السيدة لورا بيتر لمنصب نائبة المدير العام لقطاع البراءات والتكنولوجيا. والسيدة بيتر محامية تحظى باحترام كبير، عملت في مجال الملكية الفكرية لأكثر من 25 عامًا في القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والجهات الحكومية. والجدير بالذكر أن السيدة بيتر شغلت، في الفترة من 2018 إلى 2021، منصب نائبة وكيل وزارة التجارة لشؤون الملكية الفكرية ونائبة مدير مكتب البراءات والعلامات التجارية بالولايات المتحدة (USPTO)، حيث ساهمت في إدارة الوكالة وأشرفت على 13,000 موظف. ونحن على ثقة تامة بأن السيدة بيتر ستكون على رأس قطاع البراءات والتكنولوجيا بفعالية. ونود أيضاً أن ننتهز هذه الفرصة لنشكر سلف السيدة بيتر، نائبة المدير العام ليزا جورجيسون، وكذلك بقية نواب المدير العام ومساعدى المدير العام المغادرين، على مساهماتهم في الويبو. ويتطلع الوفد إلى العمل مع نواب المدير العام ومساعدى المدير العام الجدد وبقية قيادة الويبو.

26. جمهورية كوريا: يؤيد وفد جمهورية كوريا البيان الذي أدلت به المملكة العربية السعودية نيابة عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. ونحيط علماً بسلطة المدير العام في اختيار فريق الإدارة العليا، ونقر بقيادته في توجيه عمل المنظمة. كما نفر بمؤهلات المرشحين وخبراتهم وتفانيهم، فضلاً عن الدور المهم الذي سيؤدونه في دعم عمل الويبو. وفي الوقت نفسه، يود وفدنا أن يعرب، بروح بناءة، عن أسفه لأن تشكيل فريق الإدارة العليا الجديد لم يعكس التمثيل الجغرافي العادل على نحو أكمل. وباعتبار الويبو منظمة عالمية تخدم عضوية واسعة ومتنوعة، فإن قيادة الويبو ستتعزيز بشكل أكبر من خلال التمثيل المتوازن والشامل للمناطق والبلدان ووجهات النظر المختلفة. كما يود الوفد أن يؤكد على أهمية التوازن بين الجنسين في الإدارة العليا للمنظمة. ومع استمرار الويبو في تعزيز الشمولية والتنوع وتكافؤ الفرص عبر النظام البيئي العالمي للملكية الفكرية، نعتقد أن هذه القيم ينبغي أن تنعكس أيضاً في قيادتها. وقد دأبت جمهورية كوريا على دعم أعمال الويبو، وتظل ملتزمة بالمساهمة البناءة في النظام الدولي للملكية الفكرية. وبهذه الروح، نأمل أن تواصل التعيينات المستقبلية في المناصب العليا إيلاء الاعتبار الواجب للتوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين والتنوع بين الدول الأعضاء.

27. الجزائر: يؤيد وفد الجزائر البيان الذي أدلى به وفد بوتسوانا نيابة عن المجموعة الأفريقية. نود أن نشكركم، سيدي الرئيس، ونود أن نشكر الأمانة على الجهود التي بذلتها للتحضير لهذا الاجتماع. كما نود أن نتقدم بخالص الشكر إلى المدير العام على ترشيحات نواب المدير العام ومساعدى المدير العام على رأس أعمال الويبو في المستقبل. ونتطلع إلى عمل الفريق لتعزيز دور الويبو كمنظمة تدعم التنمية وتولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات الدول النامية، وللترؤب لبرامج بناء القدرات والدعم التقني. ويهدف ذلك إلى ضمان أن تتمكن جميع الدول الأعضاء من الاستفادة من نظام الملكية الفكرية بطريقة عادلة ومتوازنة. كما يود الوفد أن يعرب عن تقديره للفريق المنتهية ولايته. ونثني على الجهود المبذولة، والإنجازات والنجاحات التي ساهمت في عمل الويبو وعززت مكانتها الدولية. وفي الوقت نفسه، نؤكد على أهمية أن تواصل الويبو بذل المزيد من الجهود لضمان تمثيل جغرافي أكثر عدلاً وإنصافاً في الإدارة العليا، بحيث يعكس تنوع الأعضاء ويعزز الشمولية في هذه المنظمة. ونؤكد على أهمية مواصلة تحسين تمثيل النساء في مناصب صنع القرار، بما يتماشى مع مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص. وفي الختام، يود الوفد أن يهني الفريق الجديد ويؤكد للمدير العام أنه يمكنه الاعتماد على دعمنا وتعاوننا لبناء منظمة الويبو أكثر شمولاً وتوازناً واستجابة لتطلعات جميع الدول الأعضاء، ولا سيما البلدان النامية.

28. الهند: في البداية، يتقدم الوفد بالشكر إلى المدير العام على تقديمه أسماء أعضاء فريق الإدارة العليا الجديد. خلال ولايته الأولى، قدم المدير العام تانغ وفريقه أفكاراً جديدة وعملوا بجهد لجعل الملكية الفكرية أكثر سهولة، والأهم من ذلك، تعزيز مشاركة البلدان النامية في مجال الملكية الفكرية. كما نجحوا في التعامل مع التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19. ونأمل أن يواصل هو وفريقه الجديد نهجهم الاستباقي الذي تركز رؤيته على تحقيق التوازن في مجال الملكية الفكرية، لا سيما في ظل التحديات الجديدة التي نواجهها، مثل كيفية تفاعل التكنولوجيات الناشئة والذكاء الاصطناعي مع حقوق الملكية الفكرية. كما يود الوفد أن يسجل تقديره الصادق لأعضاء فريق الإدارة العليا المنتهية ولايتهم على تفانيهم وخدماتهم ومساهماتهم القيمة في عمل المنظمة. وبالانتقال إلى تعيينات نواب المدير العام ومساعدى المدير العام، فإننا ندرك أن هذه التعيينات تقع ضمن صلاحيات المدير العام. ومع ذلك، كنا

نفضل، دون المساس بكفاءة الأفراد المعيّنين، تمثيلاً جغرافياً أكثر ملاءمة. وحسب فهمنا، ستكون هذه هي المرة الأولى منذ عقود عديدة التي لا يشغل فيها أي منصب من المناصب القيادية القطاعية ممثل عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، وهي مجموعة تضم 46 دولة عضو تمثل سكاناً يبلغ عددهم حوالي 3 مليارات نسمة. ونشعر بخيبة أمل إزاء ذلك. ونعتقد أن أي منظمة تطمح إلى خدمة المبتكرين والمبدعين على الصعيد العالمي يجب أن تسعى جاهدة إلى تجسيد التنوع على جميع المستويات. كما يساورنا القلق من أن هذا النقص في تمثيل مجموعات معينة، ولا سيما الدول النامية، أخذ في الانتشار على نطاق واسع. وحتى في هذه الهيئة، أي لجنة التنسيق، تسعى مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ منذ بعض الوقت إلى توزيع أكثر إنصافاً للمقاعد. ومع ذلك، ظل تكوينها ثابتاً عند 83 مقعداً لأكثر من عقد من الزمن، على الرغم من أن الغالبية الساحقة من الدول المنضمة حديثاً إلى اتحاد يباريس وبرن تأتي من مناطقنا. وفي هذا السياق، يبدو أن تشكيل فريق الإدارة العليا الجديد يقودنا في الاتجاه المعاكس. سيدي الرئيس، ما زلنا ملتزمين بالتزاماً تاماً بالعمل مع المدير العام وفريقه الجديد وجميع الدول الأعضاء بشأن المسائل المتعلقة بالملكية الفكرية. ونأمل أن تساعد هذه التعيينات الجديدة المدير العام في توجيه عمل الويبو بما يتماشى مع أجندة التنمية، والرؤية الأوسع للأمم المتحدة، واحتياجات وتطلعات البلدان النامية.

29. الاتحاد الروسي: أولاً، نود أن نشكر الأمانة العامة على إعداد الوثيقة WO/CC/86/1، «تعيين نواب المدير العام ومساعد المدير العام». ويود وفد الاتحاد الروسي أن يعلق على عدة جوانب من هذا الاقتراح. أولاً، لاحظنا أن اختيار المرشحين استند إلى تحليل مؤهلاتهم المهنية وخبراتهم الإدارية وكفاءاتهم القيادية. ولا نشك في أهمية هذه المعايير، ولا في المستوى المهني الرفيع للمرشحين المقترحين. وفي الوقت نفسه، تورد هذه الوثيقة صراحةً، ضمن معايير الاختيار، ليس فقط الكفاءة المهنية للمرشحين، بل أيضاً التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. ولهذا السبب نرى أنه من المهم تقييم الاقتراح النهائي من منظور هذه المعايير أيضاً. وفي هذا الصدد، نود أن نشير إلى أن هذا التكوين المقترح للإدارة العليا للمنظمة لا يشمل ممثلين عن عدد من المجموعات الإقليمية، في حين أن أكثر من نصف المرشحين يمثلون مجموعة إقليمية واحدة. لذلك، لا بد لنا أيضاً من الإشارة إلى التمثيل الناقص بين هؤلاء المرشحين لممثلي البلدان ذات الاقتصادات الانتقالية والبلدان النامية وأقل البلدان نمواً. ونعتقد أن مشاركتهم ستسهم في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. علاوة على ذلك، لا بد لنا أيضاً من الإشارة إلى حقيقة أن هذا التشكيل لا يضم سوى امرأتين من بين المرشحين الثمانية المقترحين. ونرى أن التنوع الجغرافي والجنساني ضمن الإدارة العليا للمنظمة عامل مهم في ضمان الشمولية ومراعاة النهج والخبرات الإقليمية المختلفة في عمل المنظمة. وفي هذا الصدد، نكون ممتنين للمدير العام لو قدم توضيحات إضافية بشأن الكيفية التي تم بها، عند إعداد هذه المقترحات، ضمان التوازن بين مبدأ اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً ومهمة ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، وهما أمران محددان صراحةً كمعايير للاختيار. كما نود أن نلفت انتباهكم إلى الجانب الإجرائي التالي. ففي التعميم الرسمي رقم C.N 4263 المؤرخ 23 أبريل 2026، الذي أرسلته الأمانة العامة إلى الدول الأعضاء، أشير إلى أن المدير العام سيجري، قبل بدء دورة لجنة التنسيق هذه، مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء بشأن التعيينات المرتقبة. ومع ذلك، فليس لدينا علم بإجراء أي مشاورات من هذا القبيل. وفي هذا الصدد، نرجو تقديم توضيحات حول سبب عدم اتخاذ هذه الخطوة. ونعتقد أن هذه المسألة لا تتعلق فقط بالجوانب التنظيمية لإعداد القرارات، بل تتعلق أيضاً بالامتثال للإجراءات المعلنة والتوقعات المشروعة للدول الأعضاء، التي استندت إلى المعلومات الرسمية الواردة من الأمانة العامة. ومن شأن تنظيم مثل هذه المشاورات أن ييسر الشفافية في هذه العملية، وبناء الثقة بين الدول الأعضاء فيما يتعلق بإجراءات التعيينات في المنظمة، ويضمن فهماً أكثر شمولاً للمنطق الكامن وراء هذه المقترحات قبل أن تنظر فيها لجنة التنسيق رسمياً. ويود الوفد أيضاً أن يغتنم هذه الفرصة لتوجيه الشكر إلى جميع نواب المدير العام والمديرين العاملين بالمساعدات المنتهية ولايتهم على عملهم المتفاني على مدى السنوات الماضية من أجل قضيتنا المشتركة.

30. المملكة العربية السعودية: يود الوفد أن يشكر المدير العام على الجهود التي بذلها لتشكيل فريق الإدارة العليا الجديد. ونحن ندرك أهمية هذه المناصب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. فهذه المناصب تمثل أعلى مستوى في الإدارة العليا، وتؤدي دوراً رئيسياً في تشكيل التوجه الاستراتيجي والإشراف على البرامج وقرارات الدول الأعضاء. ولهذا السبب، يتعين علينا أن نعكس التمثيل الجغرافي المتنوع، وليس فقط الجدارة أو الخبرة المهنية. علينا أن نعكس الطابع العالمي لهذه المنظمة. ونحن نعلم أنه، وفقاً لاتفاقية الويبو، يحق للمدير العام اختيار فريقه الخاص مع مراعاة المبادئ التأسيسية، ولا سيما التمثيل الجغرافي، لتجسيد الطابع الشامل للويبو وتعزيز ثقة الدول الأعضاء فيها. وبناءً على ذلك، لدينا بعض المخاوف بشأن تمثيل مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ في الإدارة العليا. فمستوى التمثيل هذا لا يعكس مكانتنا أو مساهماتنا في نظام الملكية الفكرية، ولا في الويبو، ولا الكوادر المؤهلة تأهيلاً عالياً المتوفرة لدينا والتي يمكنها المساعدة في دفع أهداف الويبو إلى الأمام. ونحن نتطلع إلى أخذ هذه الأمور في الاعتبار لتعزيز التمثيل الجغرافي والشمولية وخدمة مصالح الويبو ومصالح الجميع. كما نود أن نهني الفريق الجديد، ونتمنى له كل النجاح في المستقبل. ويود الوفد أيضاً أن يعرب عن تقديره للفريق المنتهية ولايته على الجهود التي بذلها والنجاحات التي حققها.

31. الكاميرون: يود وفد الكاميرون أن يشكر المدير العام على تقديمه هذا الفريق الجديد، الذي يُعدّ بوضوح انعكاساً للنهج العادل الذي اتُبع في عملية الاختيار. ويود الوفد أن يضمّن نفسه في البيان الذي تلي باسم المجموعة الأفريقية. سيدي الرئيس، نود أيضاً أن نشكر فريق الإدارة العليا الذي سيغادرنا في شهر سبتمبر. فقد ساهم هذا الفريق بشكل كبير في تطوير الملكية الفكرية باعتبارها محركاً للازدهار الاقتصادي، لا سيما في البلدان النامية. لقد شعرنا بتأثير هذا العمل. سيدي الرئيس، يود الوفد أن يعرب عن دعمه الكامل للرؤية الإدارية للمدير العام للتغلب على التحديات التي يواجهها نظام الملكية الفكرية. تحتاج المنظمة إلى فريق إدارة عليا يتمتع بالكفاءة والحيوية والوحدة والتفاني لضمان تحقيق النتائج على أرض الواقع. وفي هذا الصدد، سيدي الرئيس، نود أن نهني المدير العام تهنئة صادقة على احترامه لهذه المبادئ الأساسية عند اتخاذ القرار بشأن تشكيل هذا الفريق، مما يضيف طابعاً وصورة شاملتين على

التعددية. ونحن نتحدث هنا عن التمثيل الجغرافي. فأفريقيا، بدولها الأعضاء البالغ عددها 54 دولة وسكانها الذين يشكل الشباب 65 في المائة منهم، تمثل عنصراً مهماً عندما يتعلق الأمر بالابتكار في هذا المجال. ولذلك، ينبغي دعم هذه القارة، وينبغي اتخاذ تدابير دعم متكافئة لصالح قارتنا. وفي هذا الصدد، نعتقد أن هذا الفريق الجديد يتوافق مع هذه المبادئ. كما ينبغي أخذ عنصر المساواة بين الجنسين في الاعتبار، ونود أن نشكر المدير العام على مراعاة ذلك أثناء الإعداد لهذه المناصب الإدارية في الفريق. سيساعدنا ذلك على تحسين كفاءة برامجنا العالمية. سيدي المدير العام، يشهد العالم حالياً تحولات تكنولوجية بوتيرة سريعة في مجالات الابتكار والذكاء الاصطناعي والإبداع الرقمي. كل هذه العوامل تعيد تعريف عالمنا. بالنسبة للبلدان النامية، ولا سيما في أفريقيا، لا ينبغي النظر إلى الملكية الفكرية كمجرد مفهوم قانوني فحسب، بل ينبغي اعتبارها محفزاً للتنمية المستدامة ونقل التكنولوجيا وسد الفجوات الرقمية والعلمية. وما زلنا مقتنعين بأن هذا الفريق الجديد سيكون قادراً على الحفاظ على المعايير العالية التي وضعتموها خلال ولايتكم السابقة، مع التركيز في الوقت نفسه على بناء القدرات، ودعم الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، وكذلك دمج المعرفة التقليدية.

32. النرويج: يوافق وفد النرويج ويقدم مشورته الإيجابية بما يتماشى مع فقرات القرار الواردة في الوثيقة WO/CC/86/1.

33. جامايكا: يهني وفد جامايكا نواب المدير العام المعينين حديثاً ومساعد المدير العام، الذين سيساعدون المدير العام في الوفاء بولاية الويبو. كما نتوجه بالشكر إلى الموظفين الذين شغلوا هذه المناصب سابقاً، ونؤكد التزامنا المستمر بدعم عمل المنظمة.

34. المكسيك: يود وفد المكسيك أن يشكر المدير العام على عرض فريقه المقترح، ونقدم تهانينا لجميع المرشحين لشغل مناصب نواب المدير العام ومساعد المدير العام. ونتمنى لهم كل النجاح في مهامهم الهامة، ونحن على استعداد للعمل عن كثب مع كل واحد منهم ومع كل قطاع من القطاعات بما يعود بالنفع على نظام الملكية الفكرية العالمي. وإذ ندرك أن تشكيل فريق الإدارة العليا هو من صلاحيات المدير العام، فإننا نرى أنه من الجيد السعي نحو تحقيق توازن جغرافي أكثر إنصافاً في المناصب العليا لمنصات اتخاذ القرار. ونلاحظ أن الفريق المقترح يتيح بالفعل تحقيق توازن جغرافي أكثر إنصافاً. والفريق التمثيلي حقاً الذي يستجيب لاحتياجات جميع الدول الأعضاء، يعزز المنظمة لأنه يمنح الجميع دوراً ويتغلب على الاختلالات التاريخية. ونرحب بانضمام بعض السيدات المتميزات إلى الفريق، ونشجع المنظمة، في المستقبل، على تحقيق مزيد من التوازن بين الجنسين سواء من حيث الترشيحات أو في التشكيل النهائي للفريق. وفي الوقت الذي تعمل فيه الويبو على تعزيز دور المرأة في مجال الابتكار، نرى أنه من المهم للغاية أن ينعكس هذا المبدأ نفسه بشكل متزايد داخل هيكلها الإداري. وفي الختام، اسمحوا لنا أن نتقدم بخالص الشكر للفريق المنتهية ولايته على تفانيه ومساهمته، ونتمنى له كل النجاح في مساعيه المستقبلية. كما يود الوفد أن يكرّر تأييده للمدير العام وفريقه الجديد، ونحن على ثقة من أنهم سيساعدون في ترسيخ منظمة أكثر شمولاً وتوازناً وتنوعاً، تتمتع بتعددية من شأنها إثراء عضويتها.

35. ناميبيا: يؤيد وفد ناميبيا البيان الذي أدلى به وفد بوتسوانا نيابة عن المجموعة الأفريقية في إطار هذا البند من جدول الأعمال، ويود أن يضمّن نفسه في محتواه. ونرحب بفريق القيادة التابع للمدير العام للفترة المقبلة، ونقدّر الجهود المبذولة لضمان تمثيل واسع ومتوازن. ونعرب عن تقديرنا الصادق لنواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم على تفانيهم وخدماتهم واستثماراتهم في الويبو التي نراها اليوم. وفي الوقت الذي يستعد فيه فريق القيادة الجديد لتولي مهام منصبه، يتقدم الوفد بأطيب تمنياته ويؤكد من جديد دعمه للمدير العام والفريق في المضي قدماً في تنفيذ ولاية الويبو. وننتطلع إلى مواصلة المشاركة لتعزيز نظام عالمي للملكية الفكرية يتسم بالتوازن والشمولية والتوجه نحو التنمية. ولا يزال الوفد مقتنعاً بأن الملكية الفكرية، عندما تدعمها القدرات المؤسسية المناسبة، والوصول إلى المعرفة، ونقل التكنولوجيا، يمكن أن تكون محفزاً قوياً للابتكار وريادة الأعمال والتحول الاقتصادي المستدام، لا سيما بالنسبة لبلد مثل ناميبيا. ونحن على استعداد للعمل بشكل بناء مع الويبو وجميع الدول الأعضاء لتوسيع نطاق المشاركة في النظام البيئي العالمي للابتكار، وتعزيز أنظمة الابتكار الوطنية، وتوسيع الفرص المتاحة للمبدعين والمبتكرين والشركات الصغيرة والمتوسطة في كل مكان. وفي الختام، سيدي الرئيس، يتمنى الوفد لفريق القيادة أن يتحلى بروح الخدمة التي تجسدها مبدأ القيادة الخالد الذي ينص على أن من يرغب في القيادة يجب أن يكون خادماً للجميع. ونأمل، سيدي المدير العام، أن تتسم فترة ولايتك، جناباً إلى جنب مع فريقك، المستندة إلى هذا المبدأ الخالد المتمثل في الدعوة إلى الخدمة، بتأثير مميز للملكية الفكرية على حياة الناس وسبل عيشهم في كل مكان.

36. باكستان: يؤيد وفد باكستان البيان الذي أدلت به المملكة العربية السعودية نيابة عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ. ويشكر الوفد المدير العام على تقديم اقتراحه بتعيين نواب المدير العام ومساعد المدير العام للوبو. ونحن نقدر الدور الحاسم الذي يضطلع به فريق الإدارة العليا في توجيه عمل المنظمة وضمان استمرار استجابة الويبو لأولويات وتوقعات دولها الأعضاء. وفي هذا الصدد، نود أن نسجل تقديرنا لفريق الإدارة العليا المنتهية ولايته على خدماته المتفانية ومساهماته القيمة للوبو ودولها الأعضاء. سيدي الرئيس، في حين نرى أن عملية الاختيار قد أجريت في إطار روح من الثقة والنزاهة، فإن وفدنا يعرب عن قلقه إزاء التمثيل الناقص للبلدان النامية في مجموعة «الجنوب العالمي» في القيادة العليا المقترحة. ويضم «الجنوب العالمي»، الذي يشمل الغالبية العظمى من مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، ثروة من المهنيين المؤهلين تأهيلاً عالياً وذوي الخبرة. ولذلك، فإن غياب التنوع الجغرافي الأوسع نطاقاً أمر ملحوظ بشكل خاص. إن هيكل القيادة الذي يعكس تنوع أعضاء المنظمة يعزز شرعية الويبو ومصداقيتها وفعاليتها. ويتطلع الوفد إلى استمرار الجهود المبذولة في المنظمة لتعزيز تمثيل جغرافي أكثر توازناً في التعيينات العليا وفي جميع أنحاء

المنظمة. ونظل ملتزمين بالعمل بشكل بناء مع المدير العام وفريق الإدارة العليا الجديد وجميع الدول الأعضاء للنهوض بنظام عالمي شامل ومتوازن للملكية الفكرية. ونتمنى لفريق الإدارة العليا الجديد كل النجاح في الاضطلاع بمسؤولياته.

37. غانا: يؤيد وفد غانا البيان الذي أدلى به وفد بوتسوانا نيابة عن المجموعة الأفريقية. ويهنيئ الوفاء نواب المدير العام ومساعد المدير العام المعينين حديثاً على تعيينهم. ونتمنى لهم كل النجاح في تولي هذه المسؤوليات الهامة، وننتطلع إلى العمل عن كثب معهم في تعزيز ولاية الويبو لصالح جميع الدول الأعضاء. كما يعرب الوفد عن تقديره الصادق لنواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم على خدماتهم المتفانية للمنظمة. وعلى وجه الخصوص، نوجه تحية خاصة لمساعد المدير العام إدوارد كواكو على التزامه الثابت ومهنيته وعمله الدؤوب على مدى السنوات الست الماضية. ونحن نقدر تقديراً عميقاً خدماته المثالية، وتواصله مع الدول الأعضاء ومشاركته البناءة معها، وتفانيه المستمر في تعزيز عمل الويبو. ونتمنى له ولجميع المسؤولين المنتهية ولايتهم دوام النجاح في مساعيهم المستقبلية.

38. السويد: يشكر وفد السويد المدير العام على العرض الذي قدمه، ويود أن يكرر تأكيد دعمه للمدير العام المعاد انتخابه، ويتطلع إلى العمل معه ومع فريقه الجديد. ويود الوفد أن يعرب عن تقديره القوي لنواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم، ويتمنى لهم النجاح في مساعيهم المستقبلية.

39. جمهورية مولدوفا: يؤيد وفد جمهورية مولدوفا البيان الذي أدلى به وفد ألبانيا نيابة عن مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق. ونهنيئ بحرارة نواب المدير العام ومساعد المدير العام المعينين حديثاً والمعاد تعيينهم في الويبو، ونتمنى لهم كل النجاح في أداء مهامهم. كما نود أن نعرب عن تقديرنا الصادق لجميع المرشحين المرموقين الذين شاركوا في عملية الاختيار هذه التي اتسمت بمنافسة شديدة. ويسعدنا أن نرى بين الأعضاء الجدد في فريق الإدارة العليا للويو ممثلين بارزين للمكاتب الوطنية للملكية الفكرية، الذين ستعود خبراتهم الواسعة بالنفع على كل من الويبو والنظام الدولي للملكية الفكرية خلال السنوات الست المقبلة. وننتطلع إلى العمل عن كثب مع فريق الإدارة العليا الجديد للويو لتعزيز نظام الملكية الفكرية الدولي المتوازن والشامل والموجه نحو المستقبل. وننتهز هذه الفرصة لشكر الفريق المنتهية ولايته على عمله الرائع. ونعتقد أن على الويبو أن تواصل اتباع نهج قائم على الجدارة مع ضمان التمثيل الجغرافي والجنساني العادل على جميع مستويات المنظمة.

40. بوتسوانا: يود وفد بوتسوانا أن يستهل كلمته بالإعراب عن تقديره الصادق لتعميم السير الذاتية لنواب المدير العام ومساعد المدير العام الجدد. إن كفاءة المرشحين المقدمين جدية بالملاحظة. إن قوة فريق القيادة الجديد الذي يعمل المدير العام على تشكيله تبعث على الثقة في التوجه المستقبلي للويو. ونود أن نشيد بالتنوع والتمثيل الذي تعكسه هذه المجموعة. فالتوازن بين أولئك الذين خدموا الويبو بتفانٍ على مدى سنوات عديدة، وأولئك الذين يجلبون خبرة قيمة من خارج الويبو، يوفر مزيجاً مهماً: الاستمرارية والاستقرار من جهة، والمهارات الجديدة والطاقة المتجددة ووجهات النظر المختلفة من جهة أخرى. ويؤكد الوفد كذلك استعداداته لدعم المدير العام في تحقيق الطموحات التي أوجزها في كلمته الافتتاحية. ولا شك في أن فريق القيادة الذي شكّله سيكون له دور حاسم في الماضي قدماً في تحقيق تلك الأولويات، ونحن على استعداد للعمل معهم بشكل بناء سعياً إلى منظمة فعالة وسريعة الاستجابة وتطلعية. وفي الختام، سيدي الرئيس، يتقدم الوفد بأحر التهاني إلى نواب المدير العام ومساعد المدير العام الجدد، ويتمنى لهم كل النجاح وهم يتولون مسؤولياتهم الهامة.

41. الجمهورية الدومينيكية: يود وفد الجمهورية الدومينيكية أن يهنيئ نواب المدير العام ومساعد المدير العام الجدد الذين رشحهم المدير العام. ونرحب بشكل خاص باقتراح ترشيح السيد ماركو أليمان لمنصب مساعد المدير العام لقطاع الأنظمة الإيكولوجية للملكية الفكرية والابتكار. فخبرته ومهنيته وفهمه الشامل للمنظمة ستشكل أصولاً قيمة للمنظمة. وبطبيعة الحال، فإن تقديم قائمة التعيينات هذه هو من صلاحيات المدير العام. فاتفاقية الويبو تمنحه تلك المسؤولية عن تشكيل الفريق. ولذلك، نهنيئ الفريق الجديد ونثق في أنه سيسهم في دفع عجلة عمل المنظمة إلى الأمام.

42. ساموا: يعرب وفد ساموا عن تقديره للجنة التنسيق لقيادتها المستمرة في توجيه حوكمة المنظمة وتوجيهها الاستراتيجي. ونحيط علماً بالوثيقة التي أعدها المدير العام بشأن تعيين نواب المدير العام ومساعد المدير العام. وبصفتها مراقباً، يعرب الوفد عن دعمه الكامل للتوصيات المعروضة على اللجنة ويهنيئ المعينين. وننتطلع إلى العمل عن كثب مع القيادة العليا الجديدة للنهوض بنظام عالمي للملكية الفكرية لا يقتصر على كونه فعالاً وموجهاً نحو الأعمال فحسب، بل يركز أيضاً بقوة على قيم الأمم المتحدة التي تضع الإنسان في صميم اهتماماتها. وبالنسبة للوفد والمنطقة المحيط الهادئ، لا يمكن فصل الملكية الفكرية عن الهوية والثقافة والمجتمع. ولذلك، فإننا نؤكد على الأولوية الدائمة للمنطقة المتمثلة في حماية المعارف التقليدية، والتعبيرات الثقافية التقليدية، والموارد الوراثية. فهذه ليست مسائل سياسية مجردة، بل هي أنظمة حية من المعرفة والتراث والحراسة التي تدعم شعوبنا وتحدد هويتنا. وتتطلب حمايتها نهجاً يحترم الواقع التجاري مع الحفاظ في الوقت نفسه على الأبعاد الثقافية والإنسانية التي كُلف نظام الأمم المتحدة بحمايتها. ويشجع الوفد الويبو على مواصلة وضع هذه الأولويات في صميم تعاونها مع المنطقة. ويشمل ذلك تقديم دعم قوي لتنفيذ معاهدة الويبو بشأن الملكية الفكرية والموارد الوراثية والمعارف التقليدية المرتبطة بها (معاهدة GRATK)، وإحراز تقدم ملموس في المفاوضات المتعلقة بالمعارف التقليدية والتعبيرات الثقافية التقليدية، وتقديم المساعدة التقنية العملية وبناء القدرات التي تستجيب لواقع واحتياجات دول جزر المحيط الهادئ. ونحن على ثقة من أن الويبو، في ظل فريق القيادة العليا المعزز، ستواصل تحقيق التوازن بين الابتكار والتنمية الاقتصادية من جهة، وحماية التراث الثقافي وحقوق المجتمعات المحلية ومبادئ التنمية المستدامة من جهة أخرى،

وهي المبادئ التي تشكل جوهر مهمة الأمم المتحدة وتوقعات منطقة المحيط الهادئ. والوفد على أتم الاستعداد للعمل مع القيادة العليا للويبو للنهوض بنظام عالمي للملكية الفكرية يتسم بالتوازن والشمولية والتوجه نحو التنمية لصالح الجميع.

43. موزامبيق: يحيط وفد موزامبيق علماً بتشكيل فريق الإدارة العليا الجديد في الويبو، وكذلك بالعرض الذي قُدم، ونؤيد البيان الذي أدلى به وفد بوتسوانا نيابة عن المجموعة الأفريقية. ونرحب بإدراج مرشح أفريقي في فريق الإدارة العليا، مما يدل على أهمية التمثيل الجغرافي. ونود أن نهني المدير العام على إعادة انتخابه، ونرحب بنواب المدير العام ومساعد المدير العام الجدد. ونتمنى لهم كل النجاح في عملهم. كما نود أن نتقدم بالشكر إلى الفريق المنتهية ولايته. وفي الوقت نفسه، يود الوفد أن يؤكد على أهمية عمليات الاختيار لشغل المناصب العليا في المنظمة. فمن الضروري أن يستمر تقييم المرشحين من حيث الكفاءة الفنية، والمعرفة المتخصصة في مجال الملكية الفكرية، والخبرة في إدارة الملكية الفكرية، والوعي بالاحتياجات المحددة للبلدان الأقل نمواً. هذه عوامل مهمة جميعها في هذه العملية، ونعتقد أن التنوع الإقليمي واللغوي ليس مجرد مسائل شكلية، بل عناصر أساسية في تعزيز شرعية المنظمة وشموليتها وقدرتها على الاستجابة للاحتياجات الحقيقية لدولها الأعضاء. ولتحقيق أهداف المنظمة، من المهم أن تتمتع قيادتها بالكفاءة والخبرة اللزمتين في مختلف السياقات الوطنية والإقليمية، وهو ما لا يمكن تحقيقه فعلياً إلا في المجالات العملية. ولهذا السبب نعتقد أنه في عمليات الاختيار المستقبلية، يجب أن يظل تكوين فريق الإدارة العليا يعكس قيادة متوازنة تدرك السياقات الوطنية والإقليمية والاجتماعية والاقتصادية المختلفة. ويقف الوفد على أهبة الاستعداد لمواصلة العمل بشكل بناء مع المدير العام وفريقه والدول الأعضاء الأخرى لتعزيز المنظمة وتشجيع نظام دولي للملكية الفكرية أكثر شمولاً وتوازناً وتركيزاً على التنمية.

44. تشاد: يؤيد وفد تشاد البيان الذي أدلى به وفد بوتسوانا نيابة عن المجموعة الأفريقية. ويرحب الوفد بمقترحات المدير العام الرامية إلى تعزيز قيادة الويبو، ونهني فريق الإدارة العليا المنتهية ولايته على العمل الذي قام به. ونؤكد مجدداً دعمنا ونحن على استعداد للعمل مع جميع الدول الأعضاء في الويبو لتعزيز المساواة والشمول والإنصاف والاستدامة. ونرحب بدعم الويبو للبلدان الأكثر ضعفاً. ونعتقد أن نهجها، القائم على الأدلة والبيانات، يمثل جانباً حيوياً، حيث نرى أن البشرية تواجه بيئة تكنولوجية سريعة التغير تتطلب قواعد جديدة. كما نرحب بفريق الإدارة العليا الجديد وندعوه إلى مواصلة النهج الرامي إلى تعزيز الابتكار، ونقل التكنولوجيا لتسجيل العلامات التجارية، وبناء القدرات لإدارة الملكية الفكرية. ونأمل مخلصين أن تستمر المساعدة التقنية التي تقدمها الويبو إلى البلدان الأقل نمواً، إلى جانب بناء القدرات لأصحاب المصلحة في القطاعين العام والخاص. ويجب مواصلة ذلك بل وتعزيزه. سيدي الرئيس، إننا نمر بأوقات صعبة للغاية ومليئة بالتحديات على الصعيد الدولي، مما يضعف الدول الأكثر ضعفاً، ولا سيما البلدان الأقل نمواً. وفي ضوء هذا السياق الصعب للغاية، نحتاج إلى الويبو أكثر من أي وقت مضى لتوفير برامج بناء القدرات في مجال إدارة الملكية الفكرية والدعم لتعزيز مؤسساتنا الوطنية في هذا الصدد. ومن الواضح أن هذا يجب أن يتم بالتعاون مع شركائنا في التنمية. لذا، سيدي الرئيس، أخيراً، نتمنى للفريق الجديد كل التوفيق، ونحن على استعداد لدعمه في مهمته.

45. المدير العام: اسمحوا لي أن أستهل كلمتي بتوجيه الشكر إلى العديد من الدول الأعضاء التي أخذت الكلمة وأبدت آراءها بشأن هذا البند من جدول الأعمال. وأشكركم على اهتمامكم. لا أذكر أن عام 2020 شهد هذا العدد الكبير من المداخلات. وبطبيعة الحال، فإن العالم اليوم مختلف تماماً، لكنني أعتقد أن تزايد الاهتمام بأعمال الويبو يعد علامة إيجابية. ولم تكتف بعض الدول الأعضاء بالحديث عن عملية الاختيار فحسب؛ بل تحدث الكثير منكم عن التطلعات المتعلقة ببرنامج عمل الفريق الجديد. أولاً، اسمحوا لي أن أؤكد مجدداً أننا سنعمل جاهدين لتحقيق النتائج التي تتطلعون إليها جميعاً، وفقاً لبرنامج العمل والميزانية، ووفقاً لولاية هذه المنظمة. اسمحوا لي أن أتناول سؤالاً أو سؤالين محددين للغاية، ثم سأنتقل أيضاً إلى مجال أو مجالين آخرين أوسع نطاقاً. أعتقد أنه كان هناك سؤال حول عدد المرشحات اللواتي دخلن عملية الاختيار وتم إدراجهن في القائمة المختصرة في نهاية المطاف وأجريت معهن مقابلات. بلغت النسبة الإجمالية 22.7 في المائة، أي 10 نساء من أصل 44 ترشيحاً وردت إلينا. وقد أدرجت تسعاً من أصل العشر في القائمة المختصرة لإجراء المقابلات. كما طُرح سؤال حول «الاعتبار الواجب» وكيف فسرتُ هذا المفهوم. والاعتبار الواجب عامل مهم، لكنه ليس العامل الوحيد. وبالطبع، يتعين عليّ أن أخذ في الاعتبار الجدارة والخبرة. فالمسألة لا تقتصر على توظيف ثمانية أفراد فحسب، بل تتعلق بتشكيل فريق متكامل. وتتطلب العملية برمتها الكثير من الحسابات المعقدة، لكن نعم، تم إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين كجزء من هذه العملية. أعلم أن عدداً منكم يشعر بخيبة أمل لأن العملية لم تستوف ما تعتبرونه متطلباً، لكنني أود هنا أن أؤكد لكم أن أي شخص يتم تعيينه في منصب نائب المدير العام أو مساعد المدير العام هو موظف مدني دولي، وموظف في الويبو، وتتمثل مهمته في خدمة جميع الدول الأعضاء وأجندة كل جزء من أجزاء الويبو دون خوف أو محاباة، ودون أي تحيز، وبطريقة محايدة ومهنية وشاملة. وأود أن أؤكد لكم أنه، أيّاً كان تشكيل الفريق، فسوف نعمل تحت إشرافي وتوجيهاتي، وفي نهاية المطاف، تحت إشرافكم وتوجيهاتكم بصفتكم دولاً أعضاء، لتحقيق جميع النتائج التي ترغبون في رؤيتها تحقيقها. كما طُرح سؤال بشأن المشاورات غير الرسمية. والنص الفعلي ينص على أنه ستُجرى مشاورات غير رسمية قبل انعقاد اجتماع هذه اللجنة. ولهذا السبب قمت بنشر وثيقة الترشيحات قبل أسبوع من الموعد المحدد. فقد نشرتها يوم الخميس الماضي، كما أجريت مكالمات هاتفية ومحادثات مع العديد من البلدان، بما في ذلك تلك التي قدمت مرشحين في هذه العملية. وأخيراً، ونظراً لأن العديد منكم أشادوا بنواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم، ويأذن منكم، أود أن أتطرق بمزيد من التفصيل إلى نواب المدير العام ومساعد المدير العام المنتهية ولايتهم، وأن أشارككم ذكرياتي الشخصية عنهم. سأبدأ بمساعد المدير العام إدوارد كواكو. إدوارد، خبير قانوني أمضى أكثر من 20 عاماً من حياته المهنية في الويبو بعد انتقاله من منظمة التجارة العالمية. سافقته، وأفقد أناقته، ومساهماته، بما في ذلك الموارد الوراثية والمعارف التقليدية. وأعلم أن خبرته القانونية، ليس فقط في مجال الملكية الفكرية بل وفي القانون الدولي أيضاً، ستظل في خدمة مجتمع الملكية الفكرية العالمي، بل وفي خدمة المجتمع القانوني الأوسع نطاقاً. أما نائبة المدير العام سيلفي فورين،

فهي شخصية شغوفة، لا تخفي مشاعرها. وقد أدى ذلك أحياناً، إن جاز التعبير، إلى ردود فعل من الدول الأعضاء، لكن لم يستطع أحد أبداً أن ينتقدها لعدم صدق نواياها. ولم يستطع أحد أن ينتقدها لالتزامها الشديد جداً بما كانت تقوم به. ونائبة المدير العام وانغ بينينغ، التي عملت في الويبو لمدة 34 عاماً. خدمة مذهلة على مدى عقود. قضت فترة من أربعينياتها إلى سبعينياتها في هذه المنظمة. ولا مثل لولايتها للمنظمة. خبرتها، وهذوتها، وحكمتها، وفطنتها هي بعض الأمور التي سأفتقدها أنا أيضاً. نائبة المدير العام ليزا يورغنسن، التي تتحدث بصراحة وهي ابنة تكساس بكل ما للكلمة من معنى. يمكنكم أن تتوقعوا منها كلاماً صريحاً. سأفتقد صراحتها وجراتها. سأفتقد لهجتها التكسانية المميزة. وأشكرها على رعايتها لقطاع حقق نجاحاً كبيراً، مع عملها الدؤوب في الوقت نفسه على إحداث تحول في بعض العناصر داخل ذلك القطاع. وأخيراً وليس آخراً، نائب المدير العام حسن كليب. سأفتقد صراحته وخبرته في مجال الدبلوماسية، فضلاً عن وجود شخص يفهم منطقتي جيداً. سأفتقد أيضاً وجوده في الويبو. وأعرب عن تقديري العميق لهم جميعاً، خمستهم. وأعلم أن الكثيرين منكم سيفتقدونهم أيضاً. فكونوا على ثقة من أن الفريق الجديد سيعمل بجد، وبمهنية وإنصاف وشمولية، لتقديم كل ما تتوقعونه منا. وبغض النظر عن المكان الذي أتوا منه، وبغض النظر عن جنسياتهم، فإنهم هنا لخدمتكم كموظفين مدنيين دوليين، وكأعضاء في فريق الإدارة العليا.

46. الرئيس: شكراً لك، سيدي المدير العام. وأشكر الوفود مرة أخرى على البيانات التي أدلوا بها بشأن هذا البند. وأود أن أقترح فقرة القرار التالية الواردة في الوثيقة WO/CC/86/1.

47. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على تعيين السيد شين شانغيو والسيد باسكال فور والسيدة لورا بيتر والسيد مزوكيسي كوبو في مناصب نواب المدير العام للمدة المذكورة في الفقرة 10 من الوثيقة WO/CC/86/1؛

"2" وأبدت رأيها المؤيد بخصوص تعيين السيدة شيترا نراياناسوامي والسيد أندرو ستينز والسيد كينيثيرو ناتسومي والسيد ماركو أليمان في مناصب مساعدي المدير العام للمدة المذكورة في الفقرة 10 من الوثيقة WO/CC/86/1.

48. الرئيس: لا أرى أي اعتراض. تقرر ذلك. وبهذا ينتهي البند 7 من جدول الأعمال. وأود الآن أن أدعو أعضاء مجلس موظفي الويبو إلى دخول قاعة المؤتمرات بالويبو.¹

البند 8 من جدول الأعمال الموحد

مشاريع جداول أعمال الدورات العادية لعام 2027

49. استندت المناقشات إلى الوثيقة A/68/4.

50. الرئيس: نفتتح الآن البند الأخير المعلق ضمن اختصاص لجنة التنسيق هو مشاريع جداول أعمال الدورات العادية لعام 2027. هناك وثيقة واحدة قيد النظر كما هو مذكور في قائمة الوثائق، وهي الوثيقة A/68/4. وكما تعلمون، فإن هذا البند هو إجراء شكلي تقتضيه اتفاقية الويبو. وكما جرت العادة في الماضي، أفترض أنه لا توجد تعليقات من الوفود. ولذلك أقترح فقرة القرار التالية الواردة في الوثيقة المعنية:

51. اعتمدت لجنة الويبو للتنسيق المرفقين الأول والثاني؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد باريس المرفق الثالث؛ واعتمدت اللجنة التنفيذية لاتحاد برن المرفق الرابع.

52. الرئيس: لا أرى أي اعتراض. تقرر ذلك. وبذلك يُغلق البند 8.

البند 19 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" تقرير عن الموارد البشرية

53. استندت المناقشات إلى الوثيقتين WO/CC/86/INF/1 و WO/CC/86/2.

¹ من الممارسات المتبعة أن يدعو الرئيس ممثلاً عن مجلس موظفي الويبو إلى مخاطبة أعضاء لجنة الويبو للتنسيق لعرض وجهات نظر الموظفين. ويرد بيان مجلس موظفي الويبو كاملاً في مرفق هذه الوثيقة.

54. الرئيس: البند التالي هو البند 19، تقارير عن شؤون الموظفين. سننظر أولاً في البند 19"1"، تقرير عن الموارد البشرية. وبشأن هذا البند الفرعي، هناك وثيقتان قيد النظر، على النحو المبين في قائمة الوثائق: الوثيقة WO/CC/86/INF/1 المعنونة "التقرير السنوي عن الموارد البشرية"، والوثيقة WO/CC/86/2 المعنونة "لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو". وأود أن أدعو السيدة أدبلايد باربييه، مديرة إدارة الموارد البشرية، لتقديم الوثيقة الأولى.

55. الأمانة: السيد الرئيس، السادة المندوبون الكرام، يشرفني أن أقدم التقرير السنوي عن الموارد البشرية (الوثيقة WO/CC/86/INF/1) إلى لجنة الويبو للتنسيق. ويغطي التقرير الفترة الممتدة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025، ويقدم لمحة عامة عن سياساتنا ومبادراتنا وأنشطتنا في مجال الموارد البشرية. وقد أدرجت مواضيع الإبلاغ الإلزامية في التقرير أو هي متاحة على الموقع الإلكتروني للويبو. وينبغي قراءة هذا التقرير جنباً إلى جنب مع كتيب القوى العاملة وتقرير التوزيع الجغرافي، اللذين يتم إرسالهما إلى الدول الأعضاء مرتين في السنة. اسمحو لي أن أبدأ ببعض المعلومات السياقية. فقد تم إعادة تصور وظيفة الموارد البشرية، لتتجاوز مجرد الإدارة وتساهم في دفع أداء الأعمال والتغيير الثقافي. ونحن في طريقنا لأن نصبح شريكاً استراتيجياً في التحول المؤسسي، مما يساعد على ضمان أن تمتلك الويبو الكوادر والقدرات والثقافة اللازمة لتحقيق التميز. في عام 2025، واجهت الويبو تغييراً تكنولوجياً سريعاً، وتوقعات متغيرة من أصحاب المصلحة، ومسابقة شديدة على المواهب. وفي ظل هذه الخلفية، اسمحو لي أن أسلط الضوء على خمس تطورات رئيسية. أولاً، الذكاء الاصطناعي. انتقلت الويبو من مرحلة اختبار الذكاء الاصطناعي إلى استخدامه بشكل أكثر منهجية في جميع أنحاء المنظمة. وقد طُلب الآن من كل مجال عمل إدراج الذكاء الاصطناعي في خطة عمله لعام 2026. لم يعد الذكاء الاصطناعي شيئاً منفصلاً عن عملنا؛ بل أصبح جزءاً لا يتجزأ من عملياتنا. من الناحية العملية، يساعد الذكاء الاصطناعي في أتمتة المهام الروتينية عبر عدد من الوظائف، لا سيما في مجالات مثل سجل مدريد والترجمة. وهذا بدوره يتيح للموظفين تخصيص مزيد من الوقت للأعمال التي تتطلب التقدير والتحليل والتفاعل المباشر مع المستخدمين. وبالنسبة لإدارة الموارد البشرية، يعني هذا مساعدة المديرين على تكييف الأدوار، واكتساب إتقان استخدام الذكاء الاصطناعي، ودعم إعادة تأهيل الموظفين، مع الحفاظ على أن يكون الانتقال متمحوراً حول الأفراد. يُستخدم الذكاء الاصطناعي كأداة داعمة، وليس كجهة صانعة للقرار. ويندرج استخدامه ضمن إطار حوكمة متطور يشمل فريق عمل معني بالذكاء الاصطناعي، ومبادئ توجيهية منشورة للاستخدام المسؤول، ونظام راسخ للإشراف على تكنولوجيا المعلومات. ومع تقدم هذا العمل، نقوم أيضاً بتقييم الآثار على مستوى المهام لفهم أين تحدث التحولات في الإنتاجية، وأين يتم تحرير القدرات البشرية للقيام بأعمال ذات قيمة أعلى، وكيف ينبغي تخطيط احتياجات القوى العاملة في المستقبل. ثانياً، التكامل الأعمق بين التكنولوجيا والأعمال. أدى دمج أربعة أقسام منفصلة لتكنولوجيا المعلومات في هيكل موحد، إلى جانب تشكيل فرق مدمجة تجمع خبراء الأعمال والتكنولوجيا تحت مسؤولية مشتركة، إلى تغيير الطريقة التي نعمل بها على تصميم الحلول الرقمية ونقدمها. وهذا أمر مهم لأن التحول الرقمي يعمل على أفضل وجه عندما تعمل الأعمال وتكنولوجيا المعلومات معاً على حل المشكلات، وليس كل على حدة، وأيضاً لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تمثل أكثر من خمس ميزانية المنظمة، مما يجعل تحديها ذا أهمية استراتيجية. كما أتاح هذا التحول نشر نطاق أوسع من القدرات عبر المنظمة من خلال خدمات أفقية مشتركة بدلاً من الاعتماد على فرق متخصصة بشكل ضيق، مما أدى إلى تحسين التنسيق والتوحيد القياسي وسرعة الاستجابة مع الحفاظ على ردود الفعل الإيجابية من مجالات الأعمال. ثالثاً، التعلم والقيادة. هنا أيضاً، الاتجاه واضح. أصبح التعلم الآن أكثر توافقاً مع الأولويات الاستراتيجية، لا سيما في مجالات القيادة وخدمة العملاء والذكاء الاصطناعي وإدارة التغيير. نحن نربي القدرات التنظيمية، وليس مجرد المهارات الفردية. ويُدعم ذلك من خلال التنقل بين الوظائف وتطوير القيادة على مختلف المستويات. ويوفر "ملف نجاح القيادة" الجديد إطاراً سلوكياً مشتركاً يشمل إدارة الأداء والتوظيف وتنمية المواهب. رابعاً، مشاركة الموظفين والثقافة التنظيمية. وقد تعززت المشاركة، مما أدى إلى نتائج إيجابية فيما يتعلق بوضوح الأدوار، والأمان النفسي، والشعور بالهدف. وهذا يشير إلى أننا ندير التغيير مع الحفاظ على الثقة، والشمولية، والتماسك. كما أطلقنا "iPerform"، وهي منصة لإدارة الأداء مدعومة بالذكاء الاصطناعي تربط الأهداف الفردية بشكل وثيق بالأولويات التنظيمية وتشجع على تقديم التغذية الراجعة المستمرة على مدار العام، بدلاً من الاعتماد فقط على التقييم السنوي. وبالإضافة إلى الأداء، ساهمت منصة "LinkAcross"، وبرامج دمج ذوي الإعاقة، وحملات التوعية بالتنوع العصبي في تعزيز التعاون، والشعور بالانتماء، والابتكار. وقد حصدت جهودنا في مجال الرفاهية - بما في ذلك منصة "WIPO Thrive" وإطار عمل شامل للصحة والسلامة المهنية - درجة بلغت 87 في المائة على "بطاقة تقييم الصحة العقلية للأمم المتحدة"، وهي نسبة أعلى من المتوسط على نطاق المنظومة. وأخيراً، يظل اكتساب المواهب أمراً محورياً لنجاح الويبو على المدى الطويل، مسترشداً بمبدأين متكاملين هما: الجدارة أولاً، تلبها تنوع التمثيل. ويستند كل اختيار إلى الكفاءة والكفاءة المهنية والنزاهة بموجب النظام الأساسي للموظفين وقواعده، مع مراعاة اعتبارات التمثيل ضمن مجموعة المرشحين المؤهلين. ولم يكن جذب المواهب المناسبة يوماً أكثر أهمية أو أكثر تحدياً مما هو عليه الآن. ومع تزايد الطلب على الخبراء والمتخصصين التقنيين، تواجه الويبو منافسة متزايدة في تأمين المهارات المتخصصة والرقمية الضرورية للوفاء بولايته. يتم تقييم احتياجات الويبو من الموظفين من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة الذي يُعد من بين الأكثر تقدماً ومنهجيةً في منظومة الأمم المتحدة. وبشكل هذا الأساس الصارم مرجعاً لعمليات التوظيف القائمة على الجدارة، كما يساعد المنظمة في الوقت نفسه على تكوين رؤية أكثر تنظيمياً للأدوار الحاسمة وقوائم المهارات والثغرات في التعاقب الوظيفي، مما يخلق أساساً أقوى للتنقل الداخلي وتنمية المواهب في المستقبل. ومن بين 86 تعييناً تم إتمامها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت 43 تعييناً لنساء و43 تعييناً لرجال، مما حقق المساواة الكاملة. كما شكلت النساء 50 في المائة من التعيينات في المناصب العليا على مستويي P5 وD1، مما ساعد على رفع نسبة النساء في المستوى D1 من 34.6 في المائة في عام 2024 إلى 42.6 في المائة في عام 2025. غير أن التحدي الرئيسي يكمن في تحديد مرشحين أكفاء من مجموعة أوسع من الدول الأعضاء - لا سيما بالنسبة للوظائف المتخصصة والرقمية. في بعض المجالات، لا يزال عدد المتقدمين محدوداً نسبياً، والمسابقة على هذه المواهب شديدة. ويعكس ذلك مجموعة من العوامل، بما في ذلك نقص المهارات في مجالات معينة، والتغيرات الديموغرافية،

والمنافسة في سوق العمل، بما في ذلك الأجور المقدمة لبعض الوظائف عالية التخصص. ونحن نعلم ذلك من بيانات التوظيف ومن ردود الفعل المباشرة للمرشحين، بما في ذلك جودة قوائم المتقدمين، والوظائف الشاغرة التي أعيد الإعلان عنها، واتجاهات قبول العروض. في عام 2025، تعين إعادة الإعلان عن 19 وظيفة شاغرة بسبب قلة عدد المتقدمين الذين استوفوا المؤهلات المطلوبة، لا سيما بالنسبة للوظائف المتعلقة بالتكنولوجيا، والوظائف المتخصصة في مجال الملكية الفكرية، والوظائف ذات المؤهلات المزدوجة. وهذا يتطلب استثماراً مدروساً في تحديد ملامح منظومات المواهب وبناء قنوات توظيف قبل ظهور الحاجة بوقت كافٍ. ولا يكون توسيع نطاق التوعية فعالاً إلا عند وجود مجموعات من المرشحين المؤهلين؛ وحيثما لا توجد هذه المجموعات بعد بعمق كافٍ، يجب على الويبو المساعدة في تطوير منظومة المواهب في مجال الملكية الفكرية. وتدمج خطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي (GDAP) كلا البعدين: توسيع نطاق التوظيف من خلال الشراكات مع الدول الأعضاء والمشاورات الثنائية، مع تعزيز قنوات توفير المرشحين في الوقت نفسه من خلال تخطيط القوى العاملة وبناء القدرات بالتعاون مع قطاع التنمية الإقليمي والوطني وأكاديمية الويبو لتطوير الملامح الوظيفية التي سيستمد منها التوظيف في المستقبل. غير أن التقدم سيكون بالضرورة تدريجياً. ومن إجمالي القوى العاملة في الويبو، يخضع ما يقرب من 600 وظيفة لمتطلبات التمثيل الجغرافي. وتتاح فرص تغيير تكوين تلك المجموعة في المقام الأول من خلال حالات التقاعد والتجديد الطبيعي للقوى العاملة، وليس من خلال النمو الصافي. ولذلك، فإن توسيع نطاق التمثيل بشكل ملموس عبر الدول الأعضاء سيتطلب إعادة توازن مدروسة على مر الزمن ومشاركة مستمرة مع الدول الأعضاء. باختصار، أصبحت وظيفة الموارد البشرية في الويبو أكثر استراتيجية، حيث تتكيف مع التغير التكنولوجي، وتعزز القيادة والأداء، وتبني المهارات الحيوية، وتحافظ على قوة عاملة ملتزمة ومتنوعة ومستعدة لمواجهة المستقبل. ونظراً لتركز على القضايا التي تهم الدول الأعضاء، بما في ذلك إعادة تأهيل الموظفين والضمانات في سياق الذكاء الاصطناعي، والجدارة في اكتساب المواهب، وتعزيز قنوات توفير المواهب لدعم تمثيل أوسع نطاقاً.

56. ألبانيا: بالنسبة عن مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق، أود أن أعرب عن امتناننا لإدارة الموارد البشرية على جميع المعلومات الواردة في التقرير السنوي للويبو بشأن الموارد البشرية لعام 2025. ونشيد بجهود فريق الموارد البشرية في تعزيز الجودة الشاملة للمنظمة من خلال تنفيذ مبادرات استراتيجية متنوعة تتعلق بسياسات التوظيف والثقافة التنظيمية. وتعرب المجموعة عن تقديرها للمعلومات المحدثة بشأن خطة التنمية المؤسسية، وتقر بالخطوات الملموسة التي اتخذت خلال عام 2025، بما في ذلك تنفيذ المشروع التجريبي الشامل لمراجعة المواهب (Talent Review Pilot) وإطلاق iPerform، وهي منصة الأداء الجديدة المدعومة بالذكاء الاصطناعي والمبنية على نظام Oracle Fusion، والتي تعمل بفعالية على توزيع الأهداف الاستراتيجية إلى أهداف فردية. كما نلاحظ التقدم المحرز في بناء قنوات إمداد وطنية بالمواهب في مجال الملكية الفكرية من خلال إطار عمل تجريبي. ونرحب بأول عملية تخطيط استراتيجي للقوى العاملة (SWFP) التي أجرتها الويبو، والتي نجحت في تحديد المهارات الحيوية لفترة السنتين القادمة. ونحن على استعداد للمشاركة في مناقشات محددة بشأن التوقعات المستقبلية. وبالنظر إلى دورات التقاعد المتوقعة في القطاعات الرئيسية، مثل التقاعد المتوقع لـ 16 موظفاً في إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICTD) التابعة لقطاع الشؤون الإدارية والمالية والإدارية (AFMS) خلال السنوات الخمس المقبلة، فإننا نرى قيمة كبيرة في تلقي توقعات تفصيلية مستقبلية للوظائف الشاغرة. إن توفير تفاصيل مبكرة عن توصيفات الوظائف والقطاعات ومستويات الرتب سيسمح للدول الأعضاء ببناء قواعد وطنية للمواهب بشكل استباقي وتكييف المسارات الوظيفية للمهنيين المحليين مع الاحتياجات التكنولوجية المتطورة للويبو. ولذلك، فإننا نؤكد على ضرورة أن تظل تقارير الموارد البشرية للويبو متوافقة تماماً مع معايير الخدمة المدنية للأمم المتحدة. وبعد هذا التوافق، إلى جانب تبادل البيانات المنظم، أمراً أساسياً للدول الأعضاء من أجل الشراكة الفعالة مع الويبو في تحقيق كل من التميز المطلق القائم على الجدارة والتنوع الجغرافي الحقيقي. وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، ترحب المجموعة بالتعاون البناء مع إدارة الموارد البشرية وتقدر تقديراً عالياً التحديدات التحليلية الملموسة المقدمة. وعلى وجه التحديد، نرحب بأنه، استجابة لطلبنا السابق، قام التقرير السنوي لأول مرة بتفصيل بيانات منطقتنا بشكل كامل لتعكس التوزيع المتميز بين دول أوروبا الوسطى والبلطيق ومجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية. وبينما نلاحظ أن التوظيف من المصادر الخارجية قد شغل 54.7 في المائة من إجمالي الشواغر، بما في ذلك 70 في المائة من المناصب العليا من المستوى P5 أعلاه، فإننا نحيط علماً أيضاً بالتوضيح المتعلق بإعادة الهيكلة التشغيلية الداخلية المحددة زمنياً داخل قطاع البراءات والتكنولوجيا في عام 2025. ومن الآن فصاعداً، تؤكد المجموعة على أن هذا التفصيل المعزز للبيانات يهدف أعلاه إلى تسليط الضوء بوضوح على التمثيل الناقص المستمر لمنطقتنا في ملاك الموظفين بالويبو.

57. السلفادور: يتشرف وفد السلفادور بأن يأخذ الكلمة نيابة عن مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي. وتود المجموعة أن تشكر الأمانة على التقرير، وتلاحظ بارتياح كبير التقدم المحرز في مجال التنوع الجغرافي، وهو جانب يكتسي أهمية خاصة بالنسبة لمجموعتنا. ومع ذلك، ما زلنا نعتقد أنه من الضروري الحفاظ على الجهود المبذولة وتكثيفها للوصول إلى تمثيل جغرافي أكثر توازناً، لا سيما فيما يتعلق بالمناصب الرفيعة المستوى. كما نقدر التزام المنظمة بتحقيق التوازن بين الجنسين، وفي هذا الصدد، نرحب بأن عمليات الاختيار الـ 86 قد حققت التكافؤ بين الجنسين. ونثق أيضاً في أن الأمانة ستواصل السعي لاتخاذ تدابير من شأنها ترسيخ كل هذا التقدم، وستواصل المضي قدماً نحو تمثيل جغرافي أكثر توازناً على جميع مستويات المنظمة.

58. الاتحاد الروسي: يتشرف وفد الاتحاد الروسي بالإدلاء بهذا البيان نيابة عن مجموعة بلدان آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية، ويشكر الأمانة على هذا التقرير المتميز. ونحن نقدر كثيراً الممارسة التي تتبعها إدارة الموارد البشرية في عقد جلسات إعلامية منتظمة للدول الأعضاء، ونأمل أن تستمر هذه الممارسة. ونؤيد الجهود التي تبذلها الأمانة لضمان التنوع الجغرافي بين موظفي الويبو، ونأمل أن تمكننا خطة العمل ذات الصلة من تحقيق توزيع جغرافي عادل للوظائف. وترى المجموعة أيضاً أنه إذا قامت الأمانة بإعداد

بوابة إلكترونية متاحة للدول الأعضاء، تتضمن معلومات تُحدَّث بانتظام عن إحصاءات التوظيف في الويبو، فإن ذلك سيعزز الشفافية في عملنا في هذا المجال.

59. ألمانيا: تشكر المجموعة بآاء الأمانة على التقرير السنوي الشامل عن الموارد البشرية، WO/CC/86/INF/1، وتقر بالتقدم المحرز في عام 2025. ونرحب بتركيز إدارة الموارد البشرية القوي على الأهمية المتزايدة بسرعة للذكاء الاصطناعي داخل الويبو وأهميته الحاسمة لمستقبل المنظمة. سيدعم الذكاء الاصطناعي العمل الروتيني أو يتولاه بشكل تدريجي وناجح، ويفتح المجال والوقت للموظفين للتركيز على المهام التي أعيد تصميمها حديثاً. ولذلك، من الأهمية بمكان أن توائم الويبو استراتيجياتها في مجال الموارد البشرية مع الفرص والتحديات التي يطرحها الذكاء الاصطناعي للحفاظ على ريادتها العالمية. وفيما يتعلق بالتوظيف، يسر المجموعة أن تسمع عن التزام الويبو الثابت بتوسيع نطاق تمثيل النساء المؤهلات في المناصب العليا، وتلاحظ التمثيل المتكافئ بين النساء والرجال في التعيينات التي جرت في عام 2025. كما ترحب المجموعة بأول مراجعة شاملة للمواهب أجرتها الويبو، والتي شملت 84 موظفاً في إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الخدمات الإدارية والمالية. ومع توقع تقاعد 16 موظفاً في غضون خمس سنوات، من الضروري أن تحصل الويبو على صورة واضحة عن قاعدة مواهبها. ونود أيضاً أن نذكر بأن الجدارة والشفافية في الإجراءات يجب أن تظل الاعتبارات الأساسية في ممارسات التوظيف والتعيين في الويبو. وفيما يتعلق بالتعليقات الموضوعية الأخرى، نود أن نشير إلى بيان المجموعة بآاء الذي قُدم إلى الدورة الأربعين للجنة البرنامج والميزانية، ونشكر الأمانة على الردود التي قدمتها. وأخيراً، تود المجموعة أن تؤكد مجدداً على أهمية مبدأ الجدارة في توظيف الموظفين. وفيما يتعلق بالتوازن الجغرافي، ترى المجموعة بآاء أن مبادئ التوزيع الجغرافي التي اتفقت عليها الدول الأعضاء في الويبو في الوثيقة WO/CC/IX/2 ينبغي أن تشكل أساساً لمناقشاتنا.

60. بوتسوانا: يشكر وفد بوتسوانا الأمانة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية، ويحيط علماً بالتحول الكبير الجاري حالياً، ولا سيما توحيد وظيفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودمج الفرق التي تجمع بين الخبرة في مجال الأعمال والتكنولوجيا لتقديم حلول أسرع وأكثر تكاملاً. وتشير تعليقات الوفد إلى الفقرات من 72 إلى 80 من التقرير، ضمن القسم المعنون «مجموعة متقدمين أكثر تمثيلاً من الناحية الجغرافية». وغالباً ما يؤدي عرض المعلومات في إطار مجموعات إقليمية واسعة إلى إخفاء التوزيعات داخل كل منطقة، ويطلب الوفد أن تُستكمل المعلومات المتعلقة بأفريقيا بمعلومات تفصيلية إضافية توضح عدد الموظفين لكل بلد. ومن شأن ذلك أن يكشف أن عدداً كبيراً من الموظفين الأفارقة ينتمون إلى نفس المناطق في أفريقيا، بل وحتى إلى نفس البلدان، في حين أن بلداناً أخرى، مثل بوتسوانا، لا يوجد بها موظف واحد. ومن المؤسف أنه على الرغم من انضمام بوتسوانا إلى الويبو في عام 1998، فإنها لم تضم قط موظفاً واحداً بعقد محدد المدة على مدى ما يقرب من ثلاثة عقود. وبالنظر إلى أن مواطني بوتسوانا يتمتعون بمستوى تعليمي جيد وكفاءة عالية، حيث حصل العديد منهم على درجات دراسية عليا بتمويل من الحكومة على مر السنين في العديد من البلدان حول العالم، فلا يمكننا أن نستمر في حصر فرص مواطنينا في التدريب الداخلي العرضي أو فرص «الخبراء الشباب» المؤقتة التي توفرها الويبو. فهذه البرامج تهدف بطبيعتها إلى بناء القدرات. ولا تطلب بوتسوانا نظام حصص أو أي ترتيب من هذا القبيل. بل يدعو الوفد إلى إتاحة معلومات واضحة عن عدد المتقدمين من كل دولة سنوياً؛ وعدد المرشحين النهائيين من كل دولة؛ وعدد الذين تم توظيفهم. ونعتقد أنه إذا أُتيحت الفرصة لمواطنينا للتنافس من خلال الامتحانات التحريرية والمقابلات، فإنهم سيثبتون قدراتهم وجدارتهم. سيدي الرئيس، يستشهد الوفد بما يلي: «يشير هذا التوزيع إلى أن فرص الويبو تصل إلى جمهور عالمي حقيقي. فقد جاء المتقدمون من كل منطقة جغرافية في عام 2025. وتعكس هذه النتيجة التقدم المستمر للمنظمة في الجمع بين الاختيار القائم على الجدارة والانتشار الجغرافي الواسع». إن الاقتباسات من هذا النوع مفرطة في التبسيط. فمقارنة الأرقام المطلقة عبر مناطق تختلف أحجام سكانها اختلافاً كبيراً قد تكون مضللة. ويزيد من حدة هذا القلق الجدول الوارد في الفقرة 73، عند قراءته مقترناً بالفقرة 74، حيث تُقارن أفريقيا، التي تضم 54 بلداً، بمناطق تضم عدداً أقل بكثير من البلدان. إن الادعاء بأن أفريقيا هي أيضاً المنطقة الوحيدة التي اقترنت فيها نسبة تحويل المرشحين الموصى بهم إلى مرشحين مختارين باستمرار من 50 في المائة أو تجاوزتها، وأنه في عام 2025، تم اختيار 14 مرشحاً من 12 دولة مختلفة، مما يعكس عمق واتساع نطاق قاعدة المواهب الناجحة جغرافياً، لا يعكس الصورة الكاملة. وينبغي أن تستند المقارنة الدقيقة إلى حساب النسبة المئوية الفعلية للمرشحين الموصى بهم. ويمكن تحديد ذلك بضرب نسبة المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة، ونسبة الذين خضعوا للمقابلة، ونسبة الموصى بهم. وعلى هذا الأساس، تبلغ النسبة المئوية الفعلية للمرشحين الموصى بهم في أفريقيا 0.7 في المائة، وقد تم التوصل إليها بضرب نسبة 3 في المائة (المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة) في نسبة 43.7 في المائة (الذين خضعوا للمقابلة)، ثم في نسبة 50 في المائة (الموصى بهم). وبالتالي، تحتل أفريقيا المرتبة الثانية من حيث أدنى معدل التوصية الفعلي، ولا يتقدم عليها سوى الشرق الأوسط بنسبة 0.2 في المائة. أما أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى، وآسيا والمحيط الهادئ، فتسجل أعلى معدلات التوصية الفعلي عند 2.3 في المائة لكل منهما، تليها أمريكا اللاتينية والكاريبي بنسبة 1.6 في المائة، وأوروبا الغربية بنسبة 1.1 في المائة، وأمريكا الشمالية بنسبة 1 في المائة. وبناءً على ذلك، يدعو الوفد إلى الشفافية فيما يتعلق بنطاقات التمثيل المشار إليها في الفقرة 76، ويطلب من الأمانة تقديم توزيع الموظفين حسب البلد والرتبة، فضلاً عن نتائج التوظيف حسب البلد. ويقف الوفد على أهبة الاستعداد للعمل مع الأمانة لضمان أن تكون قاعدة المواهب في الويبو عالمية حقاً، ومنصفة، ومستعدة للمستقبل.

61. تونس: يود وفد تونس أن يشكر الأمانة على تقديم هذا التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2025، كما يشكر مديرة إدارة تنمية الموارد البشرية على تقديمها إجابات على الأسئلة التي أُثيرت في الدورة الأخيرة للجنة الميزانية. إن تنوع مهارات موظفي الويبو يؤثر على قدرة المنظمة على الاستجابة بفعالية لاحتياجات الدول الأعضاء، لا سيما فيما يتعلق بالمساعدة التقنية، وبناء القدرات، ودعم المستفيدين، وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي. وفي هذا الصدد، يود الوفد أن يشدد على عنصرين مهمين هما: التنوع

الجغرافي والتنوع اللغوي. أولاً، نعتقد أنه ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام للتنوع الجغرافي بين الموظفين. فالتوازن الأكبر في التمثيل الجغرافي أمر بالغ الأهمية لكي تتمكن المنظمة من الاستفادة من مجموعة متنوعة من الخبرات ووجهات النظر والمعرفة بالواقع في جميع الدول الأعضاء. ونشجع الأمانة على مواصلة هذه الجهود بهدف تحسين تمثيل المنطقة الأفريقية في عمليات التوظيف. ثانياً، يؤكد الوفد على أنه، بصفتها منظمة تابعة للأمم المتحدة، ينبغي أن تكون الويبو قادرة على خدمة جميع دولها الأعضاء بفعالية مع احترام التعددية اللغوية، ويشجع الأمانة على مواصلة جهودها لتعزيز وجود موظفين يتحدثون لغات مختلفة، لا سيما في الإدارات التي تتعامل مباشرة مع الدول الأعضاء والمستفيدين من المشاريع. ومن المهم أيضاً التأكيد على أن الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات الجديدة ينبغي أن تساهم في تحسين التواصل بين اللغات الرسمية المختلفة. إن التنوع الحقيقي للغات في جميع القطاعات وعلى جميع المستويات يتيح لنا أن نكون أقرب ما يمكن إلى الدول الأعضاء، وسيمكن المنظمة من الاستجابة لاحتياجاتها بفعالية أكبر. ونود أيضاً أن نؤكد على أهمية الرقابة لضمان شغل الوظائف الشاغرة على الفور، ووجود مسارات واضحة وشفافة للموظفين على أساس الجدارة. ويرى الوفد أن استمرارية الموظفين تمثل عنصرًا مهمًا لحسن سير عمل المنظمة، لا سيما عندما تعزز تحسين المعرفة والحفاظ على الذاكرة التنظيمية وفهماً أفضل للتحديات المؤسسية.

62. الصين: يود وفد الصين أن يشكر الأمانة على تقريرها الجديد بشأن الموارد البشرية الذي يتيح للدول الأعضاء فرصة اكتساب فهم أفضل لمبادرات وأنشطة الويبو المتعلقة بالموارد البشرية خلال العام الماضي. ويشيد الوفد بالنتائج الإيجابية التي حققتها الويبو في عام 2025 في مجالات الذكاء الاصطناعي، وتدريب الموظفين، وإدارة الموارد البشرية، فضلاً عن جهودها المستمرة لتحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين بين موظفي المنظمة. ويشكر الوفد إدارة الموارد البشرية في الويبو على الجلسات العديدة لتبادل الآراء حول السياسات التي عُقدت خلال العام الماضي للمجموعات الإقليمية والدول الأعضاء فيما يتعلق بخطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي، ويرحب بجهود الويبو الرامية إلى تعزيز الشفافية من خلال تزويد الدول الأعضاء بخطة التوظيف المستقبلية. ويأمل الوفد أن تواصل الويبو تعزيز هذا العمل في المستقبل.

63. ألمانيا: بدلي وفد ألمانيا بهذا البيان بصفته الوطنية. ونشكر الأمانة على إعداد وتقديم التقرير المتعلق بالموارد البشرية. وفيما يتعلق بالتوظيف، نؤكد أن الأداء الفعال للمنظمة يعتمد على قدرتها على توظيف موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً والاحتفاظ بهم. ولذلك، يجب أن تظل الجدارة هي المبدأ التوجيهي في اختيار الموظفين، لضمان أعلى معايير الكفاءة والفعالية والنزاهة. وفي الوقت نفسه، ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب للتمثيل الجغرافي العادل، مع مراعاة مساهمات كل دولة عضو على حدة، بما في ذلك من خلال استخدامها لنظم التسجيل الخاصة بالويبو، وفقاً لمبادئ التوزيع الجغرافي المقررة في عام 1975.

64. المملكة العربية السعودية: يود الوفد أن يعرب عن شكره للأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2025، وعلى الجهود المتواصلة التي تبذلها الأمانة لتحقيق أهداف المنظمة، بما يتماشى مع الإدارة القائمة على النتائج وتحسين الأداء المؤسسي. كما يسر الوفد أن يرى المبادرات المتخذة لتعزيز مؤهلات الموظفين، بما في ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات، مما يؤدي إلى مزيد من الابتكار وتحسين الخدمات. ونثني أيضاً على الجهود المبذولة لمواصلة تنمية المهارات القيادية، والتعليم المستمر، ورفع مستوى المهارات، والتخطيط، وهي عناصر مهمة لاستدامة المنظمة. كما نتطلع إلى بذل المزيد من الجهود القائمة على التعاون والشمولية وتوفير الحوافز التي تراعي التنوع والجدارة لدى الموظفين. ويؤكد الوفد مجدداً على أهمية التوزيع الجغرافي العادل الذي يعكس تنوع الدول الأعضاء والمشاركة الفعالة لجميع الموظفين المؤهلين في الويبو. ولذلك، يشيد الوفد بجهود الويبو في مجال تنمية الموارد البشرية وفي تعزيز استعداد المنظمة لمواجهة التحديات المستقبلية والحفاظ على ريادتها العالمية.

63. كازاخستان: يشكر وفد كازاخستان الأمانة على إعداد التقرير السنوي عن الموارد البشرية، ويرحب بجهود الأمانة الرامية إلى مواصلة تعزيز إدارة الموارد البشرية، وتطوير القوى العاملة في المنظمة، وتعزيز القدرات القيادية، وإدخال حلول رقمية حديثة بما في ذلك تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي. ويؤيد الوفد الجهود الرامية إلى ضمان توزيع جغرافي أكثر إنصافاً ضمن القوة العاملة، ويرى أنه من المهم أن يؤخذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في الاعتبار باستمرار عند تشكيل الأمانة. وفي هذا الصدد، نود أن نلفت الانتباه إلى التمثيل غير الكافي لدول منطقتنا. وعلى الرغم من مشاركة كازاخستان النشطة في أعمال الويبو، ودعمها المستمر لمبادرات المنظمة، ومساهماتها في تطوير التعاون الدولي في مجال الملكية الفكرية، فإنها لا تزال غير ممثلة ضمن موظفي الأمانة. ويرى الوفد أن مواصلة تنفيذ خطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي ينبغي أن تصاحبها تدابير عملية لزيادة مشاركة الدول الأعضاء غير الممثلة، بما في ذلك توسيع نطاق التوعية بإعلانات الشواغر، وشفافية إجراءات التوظيف، وتكافؤ الفرص للمرشحين من جميع المناطق. ونحن على ثقة من أنه، في إطار مواصلة تطوير القوة العاملة للأمانة، سيؤلى الاعتبار الواجب لتحقيق تمثيل جغرافي أكثر توازناً للدول الأعضاء.

64. الأمانة: بداية، أود أن أشكر جميع الوفود على التعليقات الإيجابية بشأن مشاركتنا المستمرة، ونود أن نؤكد مجدداً أننا سنواصل اتباع هذا النهج. إنها فرصة جيدة للتعلم من بعضنا البعض، وقد استفدنا نحن، لإدارة، كثيراً من هذه التفاعلات. وفيما يتعلق ببيان وفد بوتسوانا، فإننا نرحب بإجراء تحليل ثنائي أعمق مع أي دولة عضو لدراسة الأنماط المحددة في طلبات الترشح المقدمة من رعاياها، حيث تُظهر البيانات بوضوح المجالات التي ينجح فيها المرشحون وتلك التي يواجهون فيها صعوبات. وبالنسبة لبعض الدول الأعضاء، تُسجل معدلات طلبات ترشح عالية، ولكن مع معدلات مطابقة أقل مع المتطلبات التخصصية. ومن ناحية أخرى، بالنسبة للوظائف عالية التخصص، لا يزال حجم طلبات الترشح محدوداً. وفيما يتعلق بالبيانات حسب البلد أو حسب الرتبة، فهي متاحة بالفعل في أحد

التقارير، وسنكون سعداء بالتواصل ثنائياً مع أي دولة عضو بشأن هذه المعلومات. ونؤكد أيضاً، كما أشار إلى ذلك عدد من الوفود، أن عملية التوظيف لدينا تظل قائمة بقوة على أساس الجدارة وفقاً لما نصت عليه الدول الأعضاء. وتتطلب ولاية الويبو خبرة متخصصة في مجال الملكية الفكرية وخبرة تقنية لخدمة جميع الدول الأعضاء بفعالية، ومن شأن المساومة على المعايير التقنية أن تقوض مصداقية المنظمة وقدرتها التشغيلية على حد سواء. إن النهج المتوازن المتمثل في تعزيز الشفافية مقترناً ببناء القدرات في المراحل المبكرة، وفقاً لخطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي، يتوافق بشكل ملحوظ مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة (JIU) بشأن التمثيل الجغرافي في الوكالات المتخصصة. وفيما يتعلق بموضوع التمثيل، لم يزد العدد الإجمالي للوظائف في هذه المنظمة منذ فترة السنتين 2012/2013. بل قمنا، بدلاً من ذلك، بتحويل وظائف فئة الخدمات العامة — التي يتم شغلها من خلال التوظيف المحلي ولا تخضع للتوزيع الجغرافي — بشكل استراتيجي إلى وظائف فئة الموظفين الفنيين التي تخضع للتوزيع الجغرافي. وقد مكنتنا هذه الإدارة المدروسة من توسيع فرص التمثيل العادل دون زيادة العدد الإجمالي للوظائف. وعند النظر إلى الأمر من منظور الاتجاهات، تظهر النتيجة واضحة وإيجابية. فمنذ عام 2015، زاد تمثيل جميع المناطق بالأرقام المطلقة. وأود أن أؤكد على ما يلي: فقد شهدت كل منطقة نمواً. وقد تبدو بعض المناطق ممثلة تمثيلاً ناقصاً عند قياسها وفقاً لصيغة النطاق المرغوب فيه، لكن هذا يعود أحياناً إلى المنهجية نفسها. فمع الزيادة المطردة في عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من 411 إلى 600 وظيفة، تغيرت حدود الصيغة تبعاً لذلك. ولتوضيح ذلك، شهدت إحدى المناطق نمواً بنسبة 13 في المائة في عدد الموظفين، ومع ذلك ارتفع الحد الأدنى للنطاق المرغوب فيه من 171 إلى 272 وفقاً للصيغة. وبالمثل، تؤثر معدلات التقاعد المرتفعة في المناطق الأكثر تمثيلاً بشكل طبيعي على التباينات من سنة إلى أخرى. لكن النقطة الأساسية هي التالية: لقد تم إحراز تقدم على جميع الأصعدة. وهذا ليس كافياً، لكن جميع المناطق قد أحرزت تقدماً، ونحن لا نزال ملتزمين التزاماً راسخاً بمواصلة هذا المسار مع احترام كل من الجدارة والمتطلبات الوظيفية للمنظمة. ولنعد إلى النقطة التي أثارها وفد بوتسوانا، فمن العناصر التي يجب أخذها في الاعتبار بالفعل تركيز التمثيل في عدد محدود من البلدان، وهذا ينطبق على معظم المناطق. وتستأثر الدول الخمس الأولى في كل منطقة بنحو 44 إلى 79 في المائة من التمثيل الإقليمي. ومن ثم، نقترح إجراء مشاورات وعقد اجتماعات إقليمية منفصلة حتى نتمكن من مناقشة البيانات بمزيد من التفصيل. وفيما يتعلق بالتعليق الذي أدلى به وفد الاتحاد الروسي، فإننا نأمل، مع تطوير نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) الجديد وتنفيذه تدريجياً، أن نتمكن من تقديم بعض لوحات المعلومات بحلول الدورات المقبلة للجمعية العامة. كما يجري، بالتوازي مع ذلك، عمل مستمر من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة للتنسيق (CEB) لتزويد الدول الأعضاء بلوحة بيانات. وفيما يتعلق بالبيانات الصادرة عن وفدي بوتسوانا وكازاخستان بشأن تمثيل رعاياهما، ستولي الأمانة اهتماماً لهذه المسألة في إطار خطة العمل المتعلقة بالتنوع الجغرافي. ونحن نتطلع إلى مزيد من التعاون خلال العام المقبل.

65. الرئيس: شكراً جزيلاً على هذه الردود، السيدة باربييه. وأود أيضاً أن أشكر جميع الوفود على بياناتها. وستُدرج هذه البيانات في تقرير الجلسة. ننتقل الآن إلى الوثيقة الثانية في إطار هذا البند الفرعي، WO/CC/86/2، المعنونة "لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو". وأدعو مرة أخرى السيدة باربييه لتقديم الوثيقة بإيجاز.

66. الأمانة: السيد الرئيس، السادة المندوبون الكرام، يشرفني أن أقدم الوثيقة WO/CC/86/2 المتعلقة بانتخاب عضو وعضو مناب في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو. وللتذكير، قررت لجنة التنسيق في عام 1977 أن تتألف لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو من ثلاثة أعضاء وثلاثة منابوين، على أن تنتخب هذه اللجنة عضواً واحداً وعضواً منابواً واحداً. وعادةً ما يخدم الأعضاء الذين يقترحهم المدير العام لانتخابهم من قبل لجنة التنسيق فترة ولاية مدتها أربع سنوات. وفي دورتها العادية التي عُقدت في يوليو 2022، انتخبت لجنة التنسيق عضو لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لولاية مدتها أربع سنوات تنتهي عند اختتام الدورة العادية للجنة التنسيق في عام 2026. وفي دورتها العادية التي عُقدت في يوليو 2023، انتخبت اللجنة العضو المناوب لولاية مدتها أربع سنوات تنتهي عند اختتام الدورة العادية في عام 2027. ومنذ ذلك الحين، انسحب العضو المناوب من لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو. وبالتالي، سيُجرى انتخاب كل من العضو والعضو المناوب خلال الدورة الحالية للجنة التنسيق، على أن يبدأ سريان تعيينيهما في 1 سبتمبر 2026، لمدة ولاية مدتها أربع سنوات. ودعا المدير العام الدول الأعضاء في منتصف ديسمبر 2025، من خلال مذكرة شفوية عامة، إلى تقديم ترشيحات لانتخاب عضو للجنة المعاشات بحلول نهاية فبراير 2026. ونظراً لعدم وجود ترشيحات مؤكدة بحلول ذلك الموعد النهائي، في 6 مارس 2026، دُعيت الدول الأعضاء مرة أخرى إلى تقديم ترشيحاتها بحلول 31 مارس. وقد وردت ثلاث ترشيحات ونظر فيها المدير العام بعناية في ضوء المتطلبات الفنية للمنصب، والتي تم إطلاع الدول الأعضاء عليها. وقد أوردت الاختصاصات الفنية التالية، من بين أمور أخرى: المعرفة بالوضع الاكتواري للصندوق، وإدارة الأصول والالتزامات، والاستدامة، وسياسة الاستثمار، وأحكام الاستحقاقات، وغيرها من المسائل المتعلقة بالتصميم المخطط؛ وتحديد العجز لأغراض منح استحقاقات العجز؛ والمساهمة في عمل المجلس بهدف ضمان الحوكمة السليمة للصندوق. ولم يستوف سوى مرشحين اثنين من أصل ثلاثة المتطلبات اللازمة لهذا المنصب، وكانا يتمتعان بالخبرة ذات الصلة في المسائل المتعلقة بالمعاشات التقاعدية، وكانا قد انتُخبا سابقاً من قبل المنظمات الأعضاء للمشاركة في لجان المعاشات التقاعدية للموظفين ومجالس المعاشات التقاعدية. ولذلك، يقترح المدير العام انتخاب السيد المنصف الشرعي عضواً والسيد أنطون ميناييف عضواً منابواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لفترة أربع سنوات تبدأ في 1 سبتمبر 2026.

67. ألبانيا: سيدي الرئيس، يشرفني أن أدلي بهذا البيان نيابة عن مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق. في البداية، يود أعضاء المجموعة إعادة التأكيد على الأهمية الجوهرية التي نكتسيها لجنة المعاشات في ضمان رفاهية موظفي المنظمة والتمسك بمبادئ النزاهة والشفافية واستقلالية الحكم. ونعترض بشدة على الترشيح المقترح للسيد أنطون ميناييف من الاتحاد الروسي كعضو مناب.

فمنذ أكثر من أربع سنوات، يواصل الاتحاد الروسي حربه العدوانية غير المبررة وغير القانونية ضد أوكرانيا، في انتهاك صارخ للقانون الدولي وميثاق الأمم المتحدة. وتقوض مثل هذه الأعمال بشكل جذري روح الثقة والمساءلة والتعاون اللازمة للتعيينات في الهياكل الإدارية والحوكمة الأساسية للويبو. وبالتالي، لا يمكن لدول أوروبا الوسطى والبلطيق تأييد هذا الترشيح.

68. المملكة المتحدة: يُدلي وفد المملكة المتحدة بهذا البيان نيابة عن ألبانيا، والنمسا، وأستراليا، وبلجيكا، وبulgaria، وكندا، وكرواتيا، وقبرص، والجمهورية التشيكية، والدنمارك، وإستونيا، وفنلندا، وفرنسا، وألمانيا، واليونان، وهنغاريا، وأيسلندا، وأيرلندا، وإيطاليا، واليابان، ولاتفيا، وليتوانيا، وليختنشتاين، ولوكسمبورغ، ومالطا، وهولندا، ونيوزيلندا، والنرويج، وبولندا، والبرتغال، ورومانيا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وإسبانيا، والسويد، وسويسرا، والمملكة المتحدة. ونحيط علماً بالوثيقة WO/CC/86/2 المتعلقة بالتعيينات التي اقترحتها المدير العام في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو. وتود هذه المجموعة من البلدان المتشابهة في التفكير أن تؤكد على أهمية لجنة المعاشات والدور الحيوي الذي تضطلع به في حماية استحقاقات المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو الحاليين والسابقين. وباعتبار اللجنة هي الهيئة المسؤولة عن تقديم المشورة والإشراف على المسائل المتعلقة بصندوق المعاشات التقاعدية المشترك لموظفي الأمم المتحدة (UNJSPF) من حيث صلتها بالويبو، فإن عملها يتطلب أعلى معايير النزاهة والاستقلالية والحكمة. ولذلك، فإننا نولي أهمية خاصة لتشكيل هذه اللجنة ولضمان أن تعكس جميع التعيينات هذه المبادئ. وفي هذا السياق، نحيط علماً بالمرشحين المقترحين لعضوية لجنة المعاشات. ونرحب بتقديم مزيد من التوضيح من الأمانة بشأن العملية التي تم من خلالها طرح هذه الترشيحات، ونشجع على مواصلة المشاورات بين الدول الأعضاء لضمان أن يعكس أي تعيين إجماعاً ويحافظ على الثقة في عمل اللجنة. وفيما يتعلق بإعادة تعيين السيد الشرعي عضواً في اللجنة، نحيط علماً بخبرته الكبيرة والملائمة، ونؤيد إعادة تعيينه في لجنة المعاشات. ومع ذلك، لا يمكننا تأييد التعيين المقترح للسيد أنطون ميناييف من الاتحاد الروسي كعضو مناب في اللجنة. وتؤكد مجموعتنا التزامنا الراسخ بالمبادئ التي يقوم عليها التعاون المتعدد الأطراف. ونعتقد أن قوة التعددية ترتكز على الالتزام المشترك ببناء التوافق بدلاً من العمل الأحادي الجانب. إن مبادئ التضامن والنزاهة والمساءلة المتبادلة هي التي تسمح لمنظمات مثل هذه المنظمة بالوفاء بفرائضها بفعالية والحفاظ على ثقة أعضائها. ومنذ أكثر من أربع سنوات حتى الآن، يواصل الاتحاد الروسي أعماله العدوانية ضد أوكرانيا. وكان هذا غزواً غير مبرر ودون استفزاز لدولة عضو ذات سيادة، وهي عضو في هذه المنظمة. هذه ليست أفعال دولة تسعى إلى السلام. إن تصاعد الهجمات واسعة النطاق التي يشنها الاتحاد الروسي والأضرار التي تلحق بالمدينين جراء ذلك، فضلاً عن الأضرار التي تلحق بالمواقع الثقافية والدينية، هي أمور مؤسفة. ونكرر دعوتنا التي طال أمدها إلى وقف إطلاق النار وإلى أن يوقف الاتحاد الروسي عدوانه فوراً، من أجل إحلال سلام شامل وعادل ودائم يتوافق مع مبادئ ميثاق الأمم المتحدة. ونظل ثابتين في دعمنا لأوكرانيا.

69. أوكرانيا: يؤيد وفد أوكرانيا البيانات التي أدلى بها وفد ألبانيا نيابة عن أعضاء مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق، والبيان الذي أدلى به المملكة المتحدة نيابة عن مجموعة البلدان المتشابهة في التفكير. ويولي وفدنا أهمية كبيرة للسير الفعال للجنة معاشات موظفي الويبو، ولضمان أن يتمكن موظفو المنظمة الحاليون والسابقون من الاعتماد على نظام معاشات مستقر وحسن الإدارة وموثوق به. تتطلب مسؤوليات لجنة المعاشات النزاهة والاستقلالية والحكمة والثقة من الدول الأعضاء في الويبو. ويضفي الانتخاب من قبل لجنة الويبو للتنسيق على هذه التعيينات بعداً مؤسسياً وإدارياً واضحاً. ولا يمكن التعامل معها على أنها مجرد مسائل فنية أو إدارية. فحتى العضو المناوب يشكل جزءاً من التمثيل المؤسسي للويبو ضمن نظام المعاشات التقاعدية للأمم المتحدة، وقد يُطلب منه الاضطلاع بمسؤوليات مهمة. ويؤيد الوفد الانتخاب المقترح للسيد الشرعي كعضو في لجنة معاشات موظفي الويبو. وفي الوقت نفسه، نأسف للانتخاب المقترح للسيد ميناييف، وهو مسؤول في البعثة الدائمة للاتحاد الروسي لدى مكتب الأمم المتحدة في جنيف، كعضو مناب. ويواصل الاتحاد الروسي حربه العدوانية غير القانونية وغير المبررة والتي لم يسبقها أي استفزاز ضد أوكرانيا، في انتهاك جسيم لميثاق الأمم المتحدة والقانون الدولي. وقبل يوم واحد فقط من انعقاد هذه الجمعيات، أسفر هجوم صاروخي وطائرات مسيرة واسع النطاق شنه الاتحاد الروسي على كييف والمنطقة المحيطة بها عن مقتل ما لا يقل عن 26 شخصاً وإصابة العشرات، بينهم أطفال. وجاء هذا الهجوم في أعقاب أحد أكثر الهجمات دموية التي شنها الاتحاد الروسي على العاصمة قبل أربعة أيام فقط، في 2 يوليو، والتي أسفرت عن مقتل 31 شخصاً وإصابة أكثر من 100 آخرين. وقد أدانت الجمعية العامة للأمم المتحدة مراراً وتكراراً حرب الاتحاد الروسي العدوانية وأعادت التأكيد على سيادة أوكرانيا واستقلالها وسلامة أراضيها، بما في ذلك القرارات التي اعتمدها خلال دورتها الاستثنائية الطارئة الحادية عشرة. ولا يمكن فصل هذا السياق المؤسسي والقانوني الراسخ داخل منظومة الأمم المتحدة عن التعيينات في الهيئات المرتبطة بتلك المنظومة. ويثير الاقتراح بانتخاب ممثل حالي للدولة المعتدية تساؤلات جدية بشأن الثقة والمساءلة والاتساق المؤسسي. وهو ينطوي على خطر إضعاف الثقة في المبادئ التي ينبغي أن توجه التعيينات داخل الويبو ومنظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. وتحترم أوكرانيا تماماً الحاجة إلى ضمان استمرارية عمل لجنة معاشات موظفي الويبو وحماية مصالح موظفي الويبو فيما يتعلق بالمعاشات. وأفضل وسيلة لتحقيق هذه الأهداف هي التعيينات التي تحظى بثقة واسعة بين الدول الأعضاء. ولهذه الأسباب، لا تؤيد أوكرانيا تعيين السيد ميناييف، وهو مسؤول في البعثة الدائمة للاتحاد الروسي لدى مكتب الأمم المتحدة في جنيف، كعضو مناب في لجنة معاشات موظفي الويبو.

70. الرئيس: لا أرى أي وفود أخرى تطلب الكلمة في الوقت الحالي. وبعد الاستماع إلى البيانات التي أدلى بها، أحطت علماً بالمعارضة التي أعربت عنها عدة وفود تجاه ترشيح أحد الأعضاء المقترحين. وبناءً على ذلك، لا يبدو أن هناك إجماعاً حتى الآن على انتخاب كلا المرشحين المقدمين. وأقترح، في ضوء ذلك، تعليق المداولات بشأن هذا البند الفرعي ريثما تُجرى مشاورات غير رسمية بين الوفود. ومن المرجح أن نحتاج إلى استئناف مناقشة هذا البند من جدول الأعمال لاحقاً.

71. الرئيس: الغرض من استئناف الجلسة هذا المساء هو العودة إلى البند 19 "1"، البند الفرعي الثاني، والوثيقة WO/CC/86/2، المتعلقة بلجنة معاشات موظفي الويبو. وهذا هو البند الوحيد الذي أعتزم مناقشته في هذه الجلسة، وأمل أن تكون مناقشته موجزة. وكما تذكرون، قمنا صباح اليوم بتعليق المشاورات بشأن هذا البند. لقد أجريّت مشاورات مع عدد من الدول الأعضاء، وأقدر الصراحة التي أبدوها خلال تلك المشاورات. ومع ذلك، فإن الصراحة لا تعني التوافق، ونحن لا نتمتع بهذا التوافق. أعتقد أنه من المهم في هذه المرحلة أن يدرك جميع أعضاء هذه اللجنة حالة هذا البند. أدرك أن الوقت متأخر جدًا، لكنكم ستفهمون أن هذا البند بالغ الأهمية من الناحية التشغيلية. سيكون الأمر مشكلة كبيرة إذا لم نتمكن من التوصل إلى نتيجة في هذا الاجتماع، ولهذا السبب أحث على تسريع الأمور هذا المساء. ليس لديّ الوقت الكافي لمواصلة المشاورات في الصباح. وبناءً على تفهمكم، فإن ما أعتزم القيام به هو عرض فقرة القرار الواردة في الوثيقة WO/CC/86/2 على اللجنة. أرجو عرضها على الشاشة. شكرًا جزيلاً لكم. ونص مشروع القرار هو كما يلي:

72. انتخبت لجنة الويبو للتنسيق السيد المنصف الشرعي عضواً، والسيد أنطون ميناييف عضواً بديلاً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لفترة أربع سنوات تبدأ في 1 سبتمبر 2026.

73. أ طرح هذا الأمر على اللجنة.

74. المملكة المتحدة: تلتزم مجموعة البلدان المتشابهة في التفكير بالبيان الذي أدلينا به في وقت سابق اليوم. ونؤكد مجدداً دعمنا لتعيين المرشح من تونس عضواً في لجنة المعاشات. ونعارض تعيين المرشح من الاتحاد الروسي عضواً مناصباً في لجنة المعاشات.

75. ألبانيا: يتكلم وفد ألبانيا نيابة عن مجموعة دول أوروبا الوسطى والبلطيق. وموقفنا لم يتغير. ولا يمكننا تأييد ترشيح السيد أنطون ميناييف كعضو مناصباً في لجنة المعاشات.

76. الرئيس: هل هناك أي وفود أخرى ترغب في أخذ الكلمة في هذه المرحلة؟ لا يبدو أن هناك من يرغب في ذلك. شكرًا للوفود التي تدخلت. من الواضح أنه لا يوجد إجماع بشأن هذا القرار. حرصاً على الوقت، سأنتقل إلى قرار بديل سأطرحه على اللجنة. يمكنكم الاطلاع على مشروع القرار المعروض على الشاشة، والذي ينص على ما يلي: انتخبت لجنة الويبو للتنسيق السيد المنصف الشرعي عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو لفترة أربع سنوات تبدأ في 1 سبتمبر 2026. أرى أن وفد الاتحاد الروسي يرغب في أخذ الكلمة. الاتحاد الروسي، لك الكلمة.

77. الاتحاد الروسي: لا يؤيد وفد الاتحاد الروسي اعتماد مشروع القرار المقترح بالصيغة الثانية المعروضة على الشاشة. وفي الوقت نفسه، يرحب الوفد بمقترح المدير العام بانتخاب السيد منصف شارابي عضواً والسيد أنطون ميناييف عضواً مناصباً في لجنة معاشات موظفي الويبو، على النحو الوارد في الصيغة الأولى للنص المعروض على الشاشة، ويؤيد هذا المقترح. ويود الوفد أيضاً أن يبدي بعض الملاحظات بشأن هذا البند من جدول الأعمال. أولاً، نود أن نؤكد أن لجنة التنسيق تختار أعضاء لجنة معاشات موظفي الويبو، التي ليست هيئة حكومية دولية - بل هي هيئة إدارية تابعة للويبو وتشكل جزءاً من صندوق المعاشات المشترك لموظفي الأمم المتحدة. وتقوم لجنة التنسيق باختيار المهنيين، مع مراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم وقدرتهم على أداء المهام الموكلة إليهم. إن الاعتراض على ترشيح ما استناداً إلى الجنسية وحدها يتعارض مع جوهر هذا الإجراء. ونود أن نلفت انتباهكم إلى أن الوثيقة WO/CC/86/2 تشير إلى أن المدير العام تلقى عدة ترشيحات تم النظر فيها بعناية، وبعد ذلك عُرض ترشيح السيد منصف شارابي والسيد أنطون ميناييف على اللجنة. إن مجرد قيام المدير العام بتقديم هذين الترشيحين لينظر فيهما اللجنة يدل على أنهما يستوفيان المتطلبات اللازمة لهذه المهام. ولا يوجد أي أساس للشك في موضوعية أو نزاهة تقييم الأمانة لهذين الترشيحين. إن احترام نتائج هذا التقييم المهني هو في الوقت نفسه احترام للدور المؤسسي الذي يضطلع به المدير العام، الذي يتولى، في إطار هذا الإجراء، مسؤولية تقديم المقترحات ذات الصلة إلى لجنة التنسيق. ونحن مقتنعون بأن هذا النهج، القائم على احترام قواعد المنظمة وتقييم المرشحين بناءً على مؤهلاتهم المهنية وحدها، سيمكننا من الحفاظ على سمعة الويبو كوكالة متخصصة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، وضمان استمرار ثقة الدول الأعضاء في القرارات التي تتخذها المنظمة.

78. الرئيس: لا توجد أي وفود أخرى ترغب في أخذ الكلمة في هذه اللحظة. ومن ثم، فمن الواضح أنه لا يوجد اتفاق في هذه اللجنة على ترشيح عضو أو عضو مناصب، ناهيك عن كليهما، للجنة معاشات موظفي الويبو. وهذه مسألة خطيرة، كما قلت، لكنني لا أعتقد أننا سنتمكن من حلها في هذه الجلسة. وما أقترحه هو تعليق هذه الجلسة وإجراء مزيد من المشاورات مع الوفود التي تدخلت هذا المساء، وكذلك مع أي وفد آخر له مصلحة خاصة في هذه المسألة. هل من اعتراض على هذا الإجراء؟ لا أرى أي اعتراض. وبناءً على ذلك، سأعلق هذه الجلسة على هذا الأساس. وسنستأنف الجلسة صباح الغد بتقديم آخر المستجدات، حيث سيتم إطلاعكم عندئذٍ على نتائج مشاوراتنا. وفي غضون ذلك، أدعو ممثلي الوفود التي تدخلت هذا المساء، وكذلك أي وفد آخر له مصلحة خاصة في هذه المسألة، إلى البقاء لإجراء مشاورات.

79. عند استئناف الجلسة، أشار رئيس لجنة التنسيق إلى أنه لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن انتخاب العضو والعضو المناوب في لجنة المعاشات لموظفي الويبو لفترة ولاية مدتها أربع سنوات تبدأ في 1 سبتمبر 2026، على النحو الوارد في الفقرة 6 من الوثيقة WO/CC/86/2. وكتدبير استثنائي، وضماناً للاستمرارية، سيواصل العضو الحالي أداء مهامه بصفة عضو إلى حين النظر في هذه المسألة في الدورة العادية المقبلة للجنة الويبو للتنسيق في عام 2027.

80. أحاطت لجنة الويبو بالتنسيق علماً بملخص الرئيس الوارد في الفقرة السابقة، والمدرج في مرفق التقرير الموجز (الوثيقة A/68/9).

"2" التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات

81. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/86/INF/2](#).

82. الرئيس: الوثيقة قيد النظر هي الوثيقة WO/CC/86/INF/2 المعنونة "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات"، وأود أن أدعو السيدة فاني مارتين، كبيرة مسؤولي الأخلاقيات، إلى تقديم عرض موجز للوثيقة.

83. الأمانة: إنه لمن دواعي سروري البالغ أن أقدم لكم التقرير السنوي لعام 2025 الصادر عن مكتب الأخلاقيات في الويبو. وقد دعانا «اليوم العالمي للملكية الفكرية» هذا العام إلى الاحتفاء بالصلة القوية التي تربط بين الملكية الفكرية والرياضة. وفي هذه الأيام، لا يسعني إلا أن ألاحظ أن الأخلاقيات والرياضة يشكلان ثنائياً لا يقل إقناعاً عن ذلك. ففي الرياضة، كما في الأخلاقيات، يرتكز كل شيء على نفس الأساس – اللعب النظيف، والقواعد الواضحة، والالتزام بتقديم أفضل ما لديك، سواء كان هناك من يشاهدك أم لا. وفي هذا الصدد، يسعدني أن أعلن أن عام 2025 كان بكل المقاييس عاماً قياسيًّا لمكتب الأخلاقيات، وأعني ذلك بأفضل معنى ممكن. فيما يتعلق بالمشورة السرية، استجبنا لـ 244 طلباً فردياً – وهو أعلى رقم سجلناه حتى الآن وزيادة بنسبة 30 في المائة مقارنة بعام 2024. وراء هذا الرقم أشخاص حقيقيون وثقوا بنا لعرض معضلات أخلاقية حقيقية، سواء كانت تتعلق بالأنشطة الخارجية، أو تضارب المصالح، أو التوترات في مكان العمل. تلك الثقة هي شيء لا نعتبره أمراً مفروغاً منه. لذلك، يسعدني بشكل خاص أن أشارككم أن استطلاع الرضا الذي أطلق في عام 2025 أظهر أن أكثر من 95 في المائة من المشاركين صنفوا مشورتنا بأنها جاءت في الوقت المناسب وذات صلة وواضحة، وأن أكثر من 91 في المائة أفادوا بأنهم شعروا بترحيب حقيقي وبأن أصواتهم مسموعة وبأنهم يحظون بالدعم. وهذا الأمر يكتسب أهمية أكبر بالنظر إلى أن المشورة التي قدمناها لم تكن دائماً ما كانوا يأملون سماعه. وفيما يتعلق بالتوعية والتدريب، رفعنا مستوى أدائنا بشكل ملحوظ، حيث نظمنا 13 مبادرة مقارنة بثماني مبادرات في العام السابق. ومن أبرز هذه المبادرات اجتماع مفتوح حول موضوع "الانتماء والتواصل في الويبو" حضره أكثر من 800 زميل، ويوم الأخلاقيات العالمي، واحتفالاً بآرزا: الذكرى الخامسة عشرة لتأسيس مكتب الأخلاقيات، الذي جمع حوالي 600 من الموظفين. كما حققنا معدل إتمام بلغ 98 في المائة للتدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات والنزاهة في الويبو، وشرعنا في إجراء مراجعة شاملة لهذا التدريب لمعالجة التحديات الأخلاقية الناشئة، مثل الاستخدام الأخلاقي للذكاء الاصطناعي، ووسائل التواصل الاجتماعي، وحماية البيانات الشخصية. وفيما يتعلق بوضع السياسات والمعايير، شهد عام 2025 إنجازات مهمة أيضاً. ولمعالجة التوصيات التي طال أمدها الصادرة عن المدقق الخارجي السابق للويبو، قمنا بتوسيع نطاق عملية الإفصاح السنوية لتشمل تضارب المصالح المتعلقة بالملكية الفكرية – والتي تشمل الآن 350 موظفاً يشغلون مناصب حساسة. كما عززنا التزامات التوجيه الأولي للموظفين والمستشارين الأفراد الذين يتعاملون مع معلومات سرية متعلقة بالملكية الفكرية. وبالانتقال إلى شكاوى الانتقام، تلقى مكتب الأخلاقيات ثلاث شكاوى رسمية من هذا النوع في عام 2025، قدمها جميعاً نفس المشتكي. وقد رُفضت الشكاويان الأوليان عقب المراجعة الأولية، حيث لم تثبت أي منهما وجود دعوى انتقامية ظاهرة/الوجهة. أما الشكاوى الثلاثة، فقد ظلت قيد المراجعة في نهاية العام، وستُبلغ اللجنة، بطبيعة الحال، بنتائجها في الوقت المناسب. وأخيراً، فيما يتعلق بإدارة المكتب، قمنا بمراجعة اختصاصاتنا، وجددنا اتفاقنا مع مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة، وأطلقنا مناقصة مشتركة مع أربع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة لتقديم خدمات مراجعة الإفصاحات. وقد مكنتنا هذه المبادرات من الاستفادة بشكل أفضل من الموارد المتاحة مع ضمان إدارة قوية وسليمة للمكتب. أصحاب السعادة، لم يحدث أي من هذا بمعزل عن غيره. وأتوجه بخالص الشكر إلى لجنة الرقابة على دعمها الثابت وتوجيهاتها القيمة، وإلى إدارة الموارد البشرية، ومكتب المستشار القانوني، ومكتب أمين المظالم، وأعلاه، إلى كل فرد من الموظفين الذين يواصلون التعاون معنا. لقد دخلنا عام 2026 في وضع جيد وبإحساس واضح بالهدف. وتتمثل أولوياتنا في مواصلة تقديم مشورة سرية عالية الجودة تستجيب للاحتياجات؛ ومواصلة تعزيز إطارنا الأخلاقي (بدءاً بمراجعة شاملة لسياسة الهدايا والتكريات الخاصة بنا)؛ وبدء تنفيذ برنامجنا التدريبي الإلزامي الذي تم تنقيحه مؤخراً؛ ومواصلة تكييف وتعميق أنشطة التوعية التي ننفذها في كل ركن من أركان المنظمة. وفي أثناء قيامنا بذلك، يتمثل طموحنا النهائي في ضمان ألا يُنظر إلى الأخلاقيات بعد الآن على أنها مسؤولية مكتب واحد، بل كرد فعل تلقائي يتشاركه كل زميل من زملائنا في كل ما نقومون به. في عالم الرياضة، ما يحظى في نهاية المطاف بإعجاب العالم ليس مجرد النتيجة التي تظهر على لوحة النتائج، بل الروح التي تُخاض بها المباراة. ولا تستند سلطة الويبو ومصادقيتها إلى تميز ما تقدمه فحسب، بل إلى النزاهة التي تنفذ بها ذلك. وأنا ممتنة للغاية، أيها السادة، لثقتكم المستمرة في مساعدتنا على بناء تلك النزاهة.

84. البرازيل: يقدر وفد البرازيل العمل الذي قام به مكتب الأخلاقيات. غالباً ما لا يتوفر لنا، بصفتنا أعضاء، الكثير من الوقت لمراجعة هذه المسائل بالتفصيل المطلوب. لذا، كان يهمني فقط معرفة السبب وراء استبدال كلمة «شكاوى» بكلمة «طلب» بعد نشر التقرير. ما الفرق بينهما؟ أعتقد أن البيانات الواردة في التقرير تشير، في الأصل، إلى زيادة في عدد الشكاوى من عام 2024 إلى عام 2025. فهل يقدمون طلبات إلى مكتب الأخلاقيات أم يقدمون شكاوى؟ ما هي الطبيعة الدقيقة لهذا العمل؟

85. ألمانيا: تعرب المجموعة بآء عن تقديرها للأمانة لإعدادها التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2025 الوارد في الوثيقة WO/CC/86/INF/2، وتشكر كبيرة مسؤولي الأخلاقيات على العرض الشامل. لا يزال مكتب الأخلاقيات عنصراً لا غنى عنه في إطار حوكمة الويبو، حيث يعزز ثقافة النزاهة الضرورية للحفاظ على الثقة في النظم العالمية للملكية الفكرية. ويعد تقديم المشورة والدعم

السريين لجميع موظفي الويبو جانباً أساسياً من مسؤوليات المكتب. ولذلك، نرحب بالزيادة المستمرة في عدد الاستشارات السرية من 188 في عام 2024 إلى 244 في عام 2025. كما نقدر نتائج استبيان الملاحظات المجهولة المصدر التي أظهرت ثقة قوية في مكتب الأخلاقيات، حيث أعرب 95.7 في المائة من المشاركين عن رضاهم عن توقيت المشورة ومدى ملاءمتها، و95.6 في المائة عن وضوحها، و91.5 في المائة عن شعورهم بأنهم مرحب بهم بشدة وأن أصواتهم مسموعة وأنهم يحظون بالدعم. ولا شك أن كل من الزيادة في عدد طلبات الاستشارات السرية ونتائج الاستبيان تعكسان ثقة الموظفين المتزايدة في الدور الاستشاري للمكتب. كما نقدر الجهود المبذولة لتعزيز المعرفة والفهم للسياسات المتعلقة بالأخلاقيات وتعزيز المعايير الأخلاقية على جميع مستويات الويبو. وفي هذا الصدد، نلاحظ أن مكتب الأخلاقيات قد زاد من أنشطته التوعوية ونوعها من خلال تنظيم عرض عام في إطار مبادرة تحت عنوان "الانتماء والتواصل في الويبو"، والذي استقطب 837 من الموظفين. وتعرب المجموعة بآاء عن امتنانها لمكتب الأخلاقيات على مساهماته الهامة، وتطلع إلى استمرار مشاركة المكتب بشكل مركزي واستباقي في المنظمة.

86. بوتسوانا: يلاحظ وفد بوتسوانا الارتفاع الملحوظ في التفاعل مع مكتب الأخلاقيات، حيث ارتفع عدد الطلبات من 53 طلباً في عام 2021 إلى 244 طلباً في عام 2025. ولا يعكس هذا الاتجاه التصاعدي زيادة الوعي فحسب، بل يعكس أيضاً الثقة المستمرة في مكتب الأخلاقيات باعتباره مستشاراً سرّياً موثوقاً به. ونلاحظ أن 21 طلباً جاءت من الزملاء والخبراء الشباب. وسيكون من المفيد معرفة العدد الإجمالي لهاتين الفئتين، حتى يمكن تحديد النسبة المئوية. وبالمثل، فإن تحديد النسبة المئوية للموظفين الذين قدموا طلبات سيسمح بإجراء مقارنة مناسبة عبر جميع القطاعات والفئات. ويظل مكتب الأخلاقيات ركيزة أساسية في هيكل الأخلاقيات بالويبو. ولا يجب فقط الحفاظ على عمله، بل يجب أيضاً الاعتراف بأهميته المركزية في الحفاظ على نزاهة المنظمة.

87. الأمانة: فيما يتعلق بالسؤال الذي طرحه وفد البرازيل، فإن الفرق بين «الطلبات» و«الشكاوى» هو أن «الطلبات» تشير إلى طلبات الحصول على مشورة سرية، وهي غير رسمية تماماً، في حين أن «الشكاوى» تشير إلى الشكاوى الرسمية المتعلقة بالانتقام. وفي بعض الأحيان، يتلقى مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على مشورة بشأن الانتقام، مثل الإجراء الصحيح الذي يجب اتباعه لتقديم شكوى رسمية تتعلق بالانتقام. وقد اضطررنا إلى إصدار ذلك التصويب، لأنه في النسخة الإنجليزية، وقع خطأ في القسم المخصص لطلبات المشورة، حيث تم استبدال عبارة «طلبات المشورة» فعلياً بعبارة «شكاوى». وفيما يتعلق بالسؤال الذي طرحه وفد بوتسوانا، فإن التقرير يقدم أرقاماً مفصلة بشأن النسبة، أو بالأحرى فئات الموظفين الذين طلبوا مشورة مكتب الأخلاقيات. ومن الأمور التي يتناولها تقريرنا أيضاً أننا نتواصل في بداية كل عام مع مختلف قادة القطاعات ونزودهم بأرقام محددة للغاية تعكس طلبات المشورة السرية التي تلقيناها لكل قطاع، كما نزودهم بتفصيل لموضوعات تلك الطلبات، سواء كانت تتعلق بالأنشطة الخارجية، أو مزاعم الاحتيال، أو أي أمر آخر. لذا، فإنهم يحصلون بالفعل، في بداية العام، على تلك الأرقام، كما نقدم لهم بعض التوجيهات لمساعدتهم على معالجة القضايا التي تمكننا من تحديدها بشكل أفضل أو زيادة الوعي بها في القطاعات التي يشرفون عليها. أمل أن يكون هذا قد أجاب على سؤالك، ولكن أرجو إعلامي إذا لم يكن الأمر كذلك.

88. بوتسوانا: نعم، أود توضيح سؤال لي لأنني أعتقد أنه أسىء فهمه. كنت أشير إلى الشكل 3. عندما نل نظر إلى الشكل 3، نجد إشارة إلى مصدر الطلبات، ثم يتم تصنيف مصدر تلك الطلبات، ويُظهر الأرقام المطلقة. ألاحظ أن هناك 21 طلباً ضمن فئة الزملاء أو الخبراء الشباب، وكان سؤال لي: ما هو العدد الإجمالي للزملاء والخبراء الشباب، وما الذي يعنيه هذه العدد (21) كنسبة مئوية من إجمالي الزملاء والخبراء الشباب، لأن ذلك يتيح لنا تقدير معدل حدوث هذه الحالات بدلاً من الاكتفاء بالأرقام المطلقة. وبذلك، سأتمكن من المقارنة مع المتعاقدين الأفراد أو الأطراف الثالثة. فإذا كان هناك 100 طرف ثالث، فسيكون النسبة 3 في المائة. وإذا كان هناك ستة أطراف ثالثة، فستكون النسبة 50 في المائة. وبهذه الطريقة يمكننا المقارنة بين الفئات، أي بين الأمور التي يمكن مقارنتها فعلياً.

89. الأمانة: شكرًا جزيلاً على التوضيح. أبلغت أن العدد الإجمالي للزملاء والخبراء الشباب يبلغ 144.

90. بوتسوانا: نعم، هذا صحيح، سيدي الرئيس. لكنني لا أرغب في إطالة هذا النقاش. أعتقد أنه يمكن معالجة هذا الأمر في مجموعة أصغر في المستقبل، لأن هذا يمثل 14.5 في المائة من تلك الفئة. ومن المهم أن ينتبه الأعضاء إلى هذا الأمر، لأنه أعطاني انطباعاً بأن الخبراء الشباب ربما يكونون مستائين مقارنةً بالآخرين. لا أعتقد أن هناك منتدى مخصصاً لذلك، لكنه أمر أود أن نتابعه في المنتدى المناسب مستقبلاً.

91. الأمانة: إذا سمحتم لي، فهذا ليس بالضرورة هو الحال. فجميع الموظفين أو الزملاء الذين يتواصلون مع مكتب الأخلاقيات ليسوا بالضرورة مستائين، ولحسن الحظ. ففي كثير من الأحيان، يطلبون فقط المشورة بشأن الطريقة الصحيحة للتعامل مع موقف ما. وعادةً ما يكون السؤال حول ماهية النظام القانوني بالضبط فيما يتعلق بالإذن بالانخراط في أنشطة خارجية. وفي هذه الحالة، أرحب بهذا الأمر، لأنه ذو طابع وقائي إلى حد كبير. يتعلق الأمر باطلاع زملائنا بشكل سليم على القواعد المعمول بها والقيم أو الأحكام القانونية التي يُتوقع منهم الالتزام بها.

92. المدير العام: بشكل عام، في استبيان المشاركة لدينا، وبغض النظر عن مسألة الأخلاقيات، يكون مستوى الرضا أعلى بين الشباب وأولئك الذين لا يعملون معنا لفترة طويلة. لذا، في الواقع، غالباً ما يكون الزملاء والخبراء الشباب (YEPs) هم الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا والمشاركة. لا أعرف ما إذا كان الأمر كذلك في بحثكم، لكننا نلاحظ هذه الظاهرة في الويبو.

93. الأمانة: هناك أمر آخر قد يكون عاملاً إضافياً يجب أخذه في الاعتبار. كما ذكر سابقاً، كان هناك زيادة واضحة في أنشطتنا التوعوية، ونحن الآن نقدم عرضاً تقديمياً بشكل منهجي في سياق برنامج التوجيه. في كثير من الأحيان، يحضر هذا العرض الخبراء الشباب والزملاء، وأعتقد أنهم أكثر حساسية تجاه هذا الأمر أيضاً. فهم يرغبون في التأكد من انضمامهم إلى القوى العاملة في الويبو بسلاسة، وقد يكون ذلك سبباً أيضاً. وإذا ما نظرنا إلى الجدول الزمني، نجد في الواقع أننا نتلقى في كثير من الأحيان طلبات أكثر بكثير مباشرة بعد العروض التقديمية لبرنامج التوجيه مقارنةً ببقية العام. لذا قد يكون هذا تفسيراً أيضاً.

94. الرئيس: حسناً. شكراً جزيلاً لكم. أرى أن بوتسوانا راضية في الوقت الحالي، لكنني متأكد من أنكم ستتمكنون من مناقشة هذه القضايا على المستوى الثنائي بمزيد من التفصيل إذا رغبت في ذلك. وبهذا، سأختتم هذا البند الفرعي من جدول الأعمال. أود أن أشكر تلك الوفود على البيانات التي أدلت بها، وأن أشكر السيدة مارتين على ملاحظاتها أيضاً. سيتم تدوين جميع البيانات في تقرير الاجتماع، وبذلك يُغلق هذا البند.

البند 20 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

95. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/86/3](#).

96. الرئيس: يمكننا الآن الانتقال إلى البند 20، "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته". وهناك وثيقة واحدة قيد النظر، كما هو مذكور في قائمة الوثائق، وهي الوثيقة WO/CC/86/3، "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته"، التي أعدها المدير العام.

97. الأمانة: سيدي الرئيس، السادة المندوبون الكرام، يشرفني أن أقدم الوثيقة WO/CC/86/3، التي تتضمن التعديلات المقترحة على نظام الموظفين لعرضها على لجنة التنسيق للموافقة عليها، فضلاً عن تعديلات على لائحة الموظفين التي تُعرض للعلم. وفي هذا العام، تُعرض على لجنة التنسيق للموافقة عليها تعديلات على خمسة بنود من نظام الموظفين. وسيضمن تعديلاً مناهماً من المسؤولية المالية في دفع الاستحقاقات والمزايا. وبشكل أكثر تحديداً، فإن التعديل على المادة 3.3 من نظام الموظفين، المتعلقة ببدايات الإعالة، يسمح صراحةً للويبو بخصم مبلغ أي بدل إعالة آخر يتلقاه الوالد الآخر من مصدر خارجي من بدل إعالة الطفل الذي تدفعه المنظمة، إذا كان هذا الوالد الآخر يعيش مع الموظف ولكن لا تعترف به للويبو كزوج. وفي الوقت الحالي، يشير النظام فقط إلى البدلات التي يتلقاها الموظف أو زوج الموظف من مصدر خارجي. وسيساعد هذا التغيير على تجنب ازدواجية الاستحقاقات، وضمان المساواة بين الموظفين، والتعبير بشكل أفضل عن الهياكل الأسرية والترتيبات المعيشية المتغيرة التي يزداد تمثيلها ضمن القوى العاملة في الويبو. وسيسمح تعديل المادة 8.9 من نظام الموظفين، المتعلقة بتعويض إنهاء الخدمة، للويبو بخصم استحقاق التقاعد أو التقاعد المبكر الذي يدفعه صندوق الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية (UNJSPF) للموظف من تعويض إنهاء الخدمة المدفوع في حالة إنهاء الخدمة لأسباب صحية. وحالياً، ينص النظام فقط على خصم مبلغ استحقاق العجز الذي قد يُدفع عن الفترة المقابلة من تعويض إنهاء الخدمة. وسيضمن تطبيق المبدأ نفسه على استحقاقات التقاعد والتقاعد المبكر المعاملة العادلة والمتسقة للموظفين الذين يُنهي تعيينهم لأسباب صحية. ويُقترح أيضاً تعديل المادة 2.4 من نظام الموظفين، المتعلقة بالتوزيع الجغرافي، لتتنص على أن وظائف الفاحصين الفنيين التي تتطلب مهارات لغوية خاصة لا تخضع للتوزيع الجغرافي. ولا يغير هذا من مبدأ النظام؛ بل يعالج حقيقة أن النص، بصيغته الحالية، يقتصر على قائمة شاملة من الأدوار. وهناك تعديل آخر يتعلق بالمادة 2.8 من نظام الموظفين، المتعلقة بالهيئة الاستشارية. ويُقترح إلغاء الالتزام بإنشاء هيئة استشارية دائمة وترك الأمر لتقدير المدير العام لإنشاء لجان استشارية مخصصة لطلب المشورة بشأن أي مسألة محددة تتعلق بشؤون الموظفين أو الشؤون الإدارية، حسبما يراه مفيداً، بالإضافة إلى المشاورات الإلزامية المنتظمة مع مجلس الموظفين بموجب المادة 1.1.8. وسيضمن نموذج المشاورات/المخصصة تعزيز الكفاءة وتبسيط العملية. وبناءً على موضوع المشورة المطلوبة، يمكن تعيين أعضاء الهيئة الاستشارية لتقديم الخبرة الفنية والتجربة في مجالات محددة حسب الحاجة. وسيؤدي ذلك إلى عقد اجتماعات أكثر كفاءة من حيث الوقت وتقديم مشورة مركزة. كما يتم إبلاغ لجنة التنسيق بالتعديلات التي أدخلت على 13 قاعدة من لائحة الموظفين، وذلك للعلم. وتجدر الإشارة إلى أن القاعدة 1.3.5 المتعلقة بإجازة زيارة الوطن قد عُدلت لتعكس التغييرات المتعلقة بإدخال نظام النقاط، بما يتماشى مع أفضل الممارسات المتبعة في المنظمات الأخرى التابعة للنظام المشترك للأمم المتحدة.

98. ألمانيا: تود المجموعة بآ أن تشكر المدير العام والأمانة على إعداد التعديلات على نظام الموظفين ولائحته الواردة في الوثيقة WO/CC/86/3. ونؤكد على أهمية المراجعة المنتظمة لنظام الموظفين ولائحته الويبو، وتعديلهما عند الضرورة، من أجل الحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة ويدعمها. وترحب المجموعة بآ بالحصول على مزيد من المعلومات الأساسية بشأن التغييرات المقترحة على نظام الموظفين ولائحته.

99. جمهورية كوريا: يشكر وفد جمهورية كوريا الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/86/3 المتعلقة بالتعديلات على نظام الموظفين ولائحته. ويرحب الوفد بالجهود المستمرة التي تبذلها الأمانة لمراجعة وتحديث الإطار التنظيمي الداخلي للويبو. وفي عصر التحول الرقمي السريع المدفوع بالذكاء الاصطناعي، من المهم أن تظل قواعد المنظمة وإجراءاتها مرنة وفعالة وقادرة على الاستجابة

للاحتياجات التشغيلية المتغيرة. ويحيط الوفد علماً بالأسباب المبررة للتعديلات المقترحة، بما في ذلك الحاجة إلى ضمان الإنصاف والاتساق والكفاءة والإدارة السليمة، ويرى أن التغييرات المقترحة ملائمة وتستند إلى أسس معقولة. ولذلك، يؤيد الوفد التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ويحيط علماً بالتعديلات على لائحة الموظفين على النحو الوارد في الوثيقة.

100. السويد: بداية، يود وفد السويد أن يعرب عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد ألمانيا نيابة عن المجموعة بء، وأن يقر بضرورة تطوير وتحسين نظام الموظفين ولائحته. وقد يكون من الصعب تلخيص جميع جوانب التغييرات في نظام الموظفين ولائحته ومستوياتها في وثائق موجزة أو جداول بيانات. ونحن بحاجة إلى مزيد من المعلومات بشأن اثنين من التغييرات المقترحة في النظام والقواعد ذات الصلة المقترحة في الوثيقة. وفيما يتعلق بالتغيير المقترح في المادة 4-2، المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، يشاطر الوفد رأي الأمانة، كما تم التعبير عنه على سبيل المثال في التقرير السنوي عن الموارد البشرية، بأن الجدارة تأتي في المقام الأول، ولكن التمثيل الجغرافي الواسع أمر مرغوب فيه أيضاً. ولهذا السبب، يود الوفد الحصول على مزيد من التوضيح فيما يتعلق بالتغيير المقترح في المادة 4-2. أما بالنسبة للوظائف اللغوية، فمن وجهة نظرنا، فإن اللغة مهارة يمكن اختبارها. علاوة على ذلك، لا تقتصر المهارات اللغوية على بلد معين أو منطقة جغرافية معينة. كما أن قائمة الوظائف الواردة في لائحة الموظفين المقترحة بصيغتها الحالية ليست قائمة شاملة، لذا يمكن اعتبار أي وظيفة تتطلب مثل هذا الشرط اللغوي المحدد، على الرغم من أن الوثيقة لا تذكر سوى الفاحصين كمثال. لذلك، نحتاج إلى أن توضح الأمانة بشكل أكثر تفصيلاً الأثر المقصود من هذا التغيير، ولماذا لا يمكن حل هذه المسألة عن طريق اختيار المهارات اللغوية للمرشحين، وبالتالي الإبقاء على إمكانية مراعاة التوزيع الجغرافي. هذا هو سؤالنا الأول. ثانياً، هل هناك وظائف أخرى، بالإضافة إلى تلك المذكورة في القائمة التوضيحية، تتطلب أيضاً متطلبات لغوية محددة؟ النقطة الأخرى التي نود الحصول على مزيد من المعلومات بشأنها تتعلق بحل الهيئة الاستشارية، أو بالأحرى حقيقة أنها لم تعد إلزامية. لم يتم شرح هذا التغيير في الوثيقة إلا بشكل مقتضب. ظاهرياً، فإن الإجراء/المخصص المقترح هو، بطبيعة الحال، أكثر كفاءة، ولكنه أيضاً أقل رسمية وأقل شفافية من استخدام الهيئة الاستشارية. علاوة على ذلك، يبدو أن هذا التغيير على رأس القائمة ينطوي على خطر تقليل فرص الموظفين في إصبال أصواتهم، وبالتالي ضياع فرص للأمانة في الحصول على أفكار جديدة ومبتكرة من موظفيها ذوي الكفاءة العالية، حتى في الحالات التي لا يتم فيها السعي بنشاط للحصول على مثل هذه الأفكار من خلال هيكل راسخ. ولذلك، نود الحصول على مزيد من التوضيح حول سبب اعتبار الهيكل/المخصص وغير الرسمي أفضل من استخدام الهياكل القائمة.

101. فرنسا: يتفق وفدنا مع البيان الصادر عن المجموعة بء. ونود أن نبدأ بتوجيه الشكر إلى مديرة الموارد البشرية على التعديلات التي أدخلت على نظام الموظفين ولائحته. ويجب أن تعتمد لجنة التنسيق هذه التعديلات. ولدينا سؤالان: الأول يتعلق بالتعديلات التي أجريت على معايير منح بدل اللغة، والثاني يتعلق بالإجازة المرضية في حالات المرض طويل الأمد. تتطلب هذه التعديلات تفويض صلاحيات المدير العام إلى كبير المستشارين الطبيين، ونود أن نعرف ما إذا كانت هذه التعديلات تهدف إلى مواءمة لائحة الموظفين مع لوائح منظمات الأمم المتحدة الأخرى. ونود أن نشكر المديرة مسبقاً على أي معلومات قد تتمكن من تقديمها في هذا الصدد.

102. الرئيس: لا توجد حالياً أي وفود تطلب الكلمة. وبناءً على ذلك، أدعو الأمانة إلى الرد على البيانات التي أدلى بها، من فضلكم.

103. الأمانة: سأتناول الأسئلة المتعلقة بالمادة 4-2 ثم، إذا وافقتم، سأعطي الكلمة لزميلي ليتناول العناصر الأخرى. فيما يتعلق بالمادة 4-2، أود أولاً أن أوضح أن التعديل المقترح على المادة المتعلقة بالوظائف اللغوية التي لا تُحتسب في التنوع الجغرافي لا يمثل تغييراً في المبدأ. بل إنه يعالج مسألة صياغة خاصة بمادتنا، التي تعتمد، على عكس الأحكام المماثلة في المنظمات الأخرى، على قائمة شاملة. وقد طرح وفد السويد سؤالاً حول التغيير الفعلي الذي يُقصد تحقيقه. وقد أثير هذا الأمر في سياق إعادة هيكلة فرق الفحص، وبسبب الأتمتة، فإننا نقوم بتحويل وظائف كانت في الماضي من وظائف الخدمة العامة إلى وظائف فنية، كما ورد سابقاً في تقرير الموارد البشرية. وقد اتضح أن بعض هذه الوظائف كانت وظائف لغوية إلى حد كبير. ولإعطائكم مثالاً ملموساً للغاية، إذا احتجنا إلى موظف يتولى معالجة الملفات باللغة الكورية ويحتاج إلى خلفية في الإطار القانوني الكوري، فهناك احتمال كبير بأن نقوم بتعيين مواطن كوري، على سبيل المثال، وينطبق ذلك على اللغات الأخرى، وبالطبع لا يشمل ذلك لغات العمل في المنظمة. ومن هذا المنظور، يندرج هذا الأمر بوضوح ضمن مفهوم الوظائف اللغوية، حيث تحدد اللغة جنسية الشخص الذي سنقوم بتعيينه. المشكلة التي واجهناها هي أنه عندما درسنا نظام الموظفين ولائحته بعناية، لاحظنا أن الصياغة لم تسمح لنا باعتبار هذه الوظائف وظائف لغوية. ولا يتيح التعديل سوى تطبيق النظام على النحو المقصود أصلاً، وذلك بتوسيع نطاقها ليشمل الفاحصين بالإضافة إلى الوظائف المدرجة. وللتوضيح التام، لن ينطبق هذا التعديل إلا على الأدوار التشغيلية، وليس على المناصب الإدارية داخل الفرق. آمل أن يكون هذا قد أجاب على السؤال المتعلق بالمادة 4-2. وبشأن السؤال المتعلق بالفريق الاستشاري المشترك، من المهم التذكير بأن هذه الهيئة ذات طابع استشاري بحت. فالمدير العام ليس ملزماً باستشارة الفريق الاستشاري المشترك، على عكس الالتزام باستشارة مجلس موظفي الويبو (WSC)، كما أن مشورة وتوصيات الفريق الاستشاري المشترك ليست ملزمة للمدير العام. ولا يوجد خطر يذكر من أن تقل فرص الموظفين في إبداء آرائهم، لأن مجلس موظفي الويبو (WSC) هو عادةً صوت الموظفين في الويبو. وما نلاحظه في الممارسة هو أن العديد من الأسئلة التي يطرحها الموظفون تُوجه إلى المجلس، الذي يقوم بدوره بتوجيهها إلى الإدارة. ثانياً، ربما لاحظتم أننا، في التعديل، لا نلغي عريضة الموظفين. فهذه طريقة أخرى للموظفين لإسماع صوتهم، من خلال تقديم عريضة إلى المدير العام. أما فيما يتعلق بمسألة الإجازة المرضية، ورداً على وفد فرنسا، فإن الأمر لا يتعلق بنقل صلاحية، بل يتعلق بتجسيد تفويض السلطة في لائحة الموظفين، وهو تفويض موجود بالفعل بحكم الواقع منذ فترة طويلة. ففي منظمات أخرى، تم تفويض سلطة الموافقة على الإجازة المرضية أو رفضها إلى المستشار الطبي للمنظمة، على الرغم من أن هذا لا ينعكس بالضرورة في النظام الأساسي ولائحة الموظفين لتلك

المنظمات. وعلى سبيل المثال، تنص لائحة الموظفين في الأمم المتحدة على أنه يمكن منح إجازة مرضية معتمدة رهنًا بموافقة الأمين العام استناداً إلى شهادة طبية، ولكن، في الواقع، لا يوافق الأمين العام للأمم المتحدة شخصياً على الإجازات المرضية، كما يمكنكم أن تتخيلوا على الأرجح. فقد تم تفويض هذه الصلاحية إلى مدير الدائرة الطبية في الأمم المتحدة، أو إلى طبيب في الدائرة المعنية، على النحو المنصوص عليه في التعليمات الإدارية المتعلقة بالإجازة المرضية. وأخيراً، فيما يتعلق بهذه المسألة، فإن الرؤساء التنفيذيين لمختلف منظمات منظومة الأمم المتحدة ليسوا عمومًا مؤهلين طبياً للموافقة على شهادة طبية أو رفضها. فطلب ذلك منهم سيؤدي على رأس الأمر إلى قيامهم بالتصديق تلقائياً على كل شهادة دون تحليل، لأنهم غير مؤهلين للقيام بذلك، أو إلى اتخاذ قرار خارج نطاق معرفتهم بما يخالف السرية الطبية. بالإضافة إلى ذلك، من الناحية اللوجستية، لا يمكن توقع أن يقوم المديرون التنفيذيون شخصياً بالتصديق على كل إجازة مرضية. أما بالنسبة لبذل اللغة، فما هو السؤال بالضبط؟

104. فرنسا: بشأن هذه المسألة، لاحظ وفد فرنسا أن بدل اللغة كان يُمنح على أساس لغة واحدة، وأنه من الآن فصاعداً لن يُمنح إلا على أساس لغتين. أردنا معرفة سبب هذا الاختيار وما إذا كان الهدف منه هو المواءمة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى.

105. الأمانة: للتوضيح أكثر، إذا قارنا لائحة موظفي الويبو بلائحة موظفي الأمم المتحدة، فإن المصطلحات الجديدة أصبحت الآن مطابقة لتلك الواردة في لائحة موظفي الأمم المتحدة، التي تشترط بالفعل إتقان لغتين أو أكثر للحصول على تلك البدلات. وتطبق الويبو هذا النهج الجديد منذ مارس 2026. ومنذ ذلك الحين، لا يمكن دفع بدل اللغة لكل من الفرنسية والإنكليزية في جنيف، بل لغة واحدة فقط من هاتين اللغتين و/أو لغة أخرى من اللغات المؤهلة. ولذلك، لدينا خياران في هذا الصدد. إذا كانت اللغة الأم للموظف هي الفرنسية أو الإنكليزية، وهذا ينطبق على جنيف، فإننا نعتبر أن الموظف قد أثبت إلماماً جيداً بتلك اللغة، ولا نطلب منه اجتياز امتحان. ومع ذلك، يتعين عليه اجتياز امتحان في لغة أخرى من اللغات المؤهلة للحصول على البدل. وفي هذه الحالة، يكون الموظف قد أثبت إتقان لغتين مؤهلتين، وهما لغته الأم ولغة أخرى، للحصول على البدل. أما في الحالات التي لا تكون فيها اللغة الإنكليزية أو الفرنسية هي اللغة الأم للموظف، فسيتمتع عليه إثبات إتقان كلتا اللغتين أو إتقان إحدى هاتين اللغتين ولغة أخرى من اللغات المؤهلة للحصول على البدل. مرة أخرى، يتعين عليهم إثبات إتقان لغتين للحصول على هذا البدل. وعلينا أن نضع في اعتبارنا أن هذا التغيير لا يخص سوى عدد محدود من الموظفين الذين لا تكون اللغة الإنكليزية أو الفرنسية لغتهم الأم. وبالنسبة لمراكز العمل الأخرى بخلاف جنيف، ينطبق هذا التغيير على الموظفين الذين لا تكون لغتهم الأم هي اللغة الإنكليزية ولا لغة مركز العمل. علاوة على ذلك، لا ينطبق هذا التغيير على الموظفين الذين لم يتلقوا هذا البدل قبل مارس 2026.

106. السويد: كان لدى وفد السويد بعض أسئلة المتابعة. وبطبيعة الحال، فإننا نتفهم المنطق والخلفيات الكامنة وراء هذا التغيير، لكنني لم أرَ إجابة واضحة عن سبب عدم إمكانية اختبار المهارات اللغوية عند التوظيف. فاللغة السويدية، على سبيل المثال، ليست لغة منتشرة على نطاق واسع، لكن هناك لغات أخرى تُستخدم في أنحاء العالم، بما في ذلك في أماكن لا تُستخدم فيها تقليدياً. وقد ذكرت اللغة الكورية كمثال على ذلك. أفترض أنه يمكن العثور على متحدثين باللغة الكورية في بلدان أخرى أيضاً، وليس في كوريا وحدها. كان ذلك مثلاً واحداً. والنقطة الأخرى هي أن هذه القائمة لم تعد قائمة محدودة، بل قائمة مفتوحة من الوظائف ذات المتطلبات اللغوية المحددة. ومرة أخرى، هل هناك أمثلة أخرى، بما أن القائمة لم تعد قائمة محدودة؟ هل هناك أمثلة أخرى، بالإضافة إلى الفاحصين، حيث يمكن ملاحظة متطلبات لغوية محددة؟

107. الأمانة: يمكن اختبار المهارات اللغوية عند التوظيف. دعوني أبدأ بالجزء الثاني من سؤالكم. يشير الوفد إلى أن القائمة ليست قائمة محدودة. ومع ذلك، فقد كانت قائمة محدودة. وكان هذا في الواقع السبب الذي دفع الأمانة إلى إجراء التغيير. تشمل القائمة حالياً المترجمين التحريريين والمترجمين الفوريين والمحريين. وكانت هذه هي القائمة التي كانت لدينا بالفعل. وما قمنا به هنا هو توسيع نطاق تلك القائمة حتى لا نضطر إلى الرجوع إلى لجنة التنسيق في كل مرة. ولذلك، أضفنا الفاحصين لتقديم مثال ملموس للوفود. وفي هذه المرحلة، لا توجد أمثلة أخرى على وظائف لغوية في المنظمة ينطبق عليها هذا المبدأ. فاللغة الكورية واللغات الأخرى المماثلة هي لغات معالجة في مكاتب التسجيل. وهذا هو المجال الذي ينطبق عليه هذا المبدأ فعلياً، وهو يتعلق بمجموعة محدودة من اللغات. ويصادف أن ذلك يتوافق مع المبدأ القائل بأن المتطلبات اللغوية للوظيفة تتجاوز لغات العمل في المنظمة، ومن شأنها، إلى حد ما، أن تحدد جنسية الشخص الذي يتم تعيينه. وبالتالي، ينبغي اعتبار وظائف الفاحصين هذه، التي تتطلب مهارات لغوية خاصة، وظائف لغوية، ولن تخضع للتوزيع الجغرافي. ويسعدني مواصلة المناقشة على المستوى الثنائي.

108. الرئيس: أشكر جميع الوفود التي أدلت ببيانات. وإذ ألاحظ أن هناك مجالاً للمناقشة بين مديرة إدارة الموارد البشرية والوفود بشأن بعض هذه التغييرات، أود أن أقترح فقرة القرار التالية:

109. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات على نظام الموظفين، كما هي واردة في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/86/3؛

"2" وأحاطت علماً بالتعديلات على لائحة الموظفين، كما هي واردة في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC/86/3.

110. الرئيس: لا أرى أي اعتراض. تقرر ما ورد أعلاه. شكرًا لكم.

البند 21 من جدول الأعمال الموحد

مبادئ توجيهية لموظفي الويبو المرشحين لانتخابات منصب المدير العام

111. استندت المناقشات إلى الوثيقة [WO/CC/86/4](#).

112. الرئيس: نفتح البند 21 من جدول الأعمال، "مبادئ توجيهية لموظفي الويبو المرشحين لانتخابات منصب المدير العام". وهناك وثيقة واحدة بعنوان "مبادئ توجيهية لموظفي الويبو المرشحين لانتخابات منصب المدير العام"، WO/CC/86/4، لعرضها للنظر في إطار هذا البند من جدول الأعمال. هذه المبادئ التوجيهية هي نتيجة مشاورات مكثفة أجريتها على مدى الأشهر القليلة الماضية، وأود أن أعتزم هذه الفرصة لتقديم الوثيقة بإيجاز وتقديم بعض المعلومات عن عملية إعدادها. وكما يعلم الكثيرون منكم، فقد اقترحتُ على منسقي المجموعات في نوفمبر 2025 وضع مبادئ توجيهية في هذا المجال. وقد اتخذت هذه المبادرة عقب المناقشات التي أجريتها مع الدول الأعضاء بشأن تولي منصب رئيس هذه اللجنة، وبعد الاطلاع على الممارسات المتبعة في عدد من الوكالات المتخصصة الأخرى. وقد استند تقييم قيمة هذه المبادئ التوجيهية إلى تاريخ عمليات انتخاب المدير العام. فقد كان من المعتاد في الآونة الأخيرة أن يكون موظفو الويبو من بين المرشحين لمنصب المدير العام. ولم تكن فكرة المبادئ التوجيهية هي فرض التزامات أو متطلبات جديدة على موظفي الويبو، بل كانت تهدف إلى توضيح كيفية تطبيق اللوائح الحالية السارية على موظفي الويبو في السياق المحدد لعملية تعيين المدير العام. وتكمن قيمة هذه المبادئ التوجيهية في أنها ستساعد الأفراد الذين يتقدمون للترشح، وكذلك الدول الأعضاء، على فهم أشكال السلوك التي قد تكون مقبولة أو غير مقبولة بشكل أسهل. وأعرب منسقو المجموعات عن استعدادهم للنظر في المبادئ التوجيهية المقترحة، لكنهم أبدوا تحفظات بشأن محاولة وضعها خلال الفترة التي كانت فيها عملية تعيين المدير العام جارية. وعلى هذا الأساس، تناولنا الفكرة عقب اجتماع لجنة التنسيق في 12 فبراير 2026، الذي قررت فيه اللجنة التوصية بتعيين المدير العام دارين تانغ في هذا المنصب. وفي ذلك الوقت، أعدت الأمانة، بناءً على طلبي، مسودة لمجموعة من المبادئ التوجيهية التي كانت أساسية للغاية. وبرأيي، من المنطقي البدء بهذا النهج. وتختلف ممارسات المنظمات الدولية في هذا المجال: فبعضها لديه مبادئ توجيهية مفصلة؛ وبعضها لديه مبادئ توجيهية بسيطة للغاية. وركزت المسودة الأولى على احتمال إساءة استخدام موارد الويبو، حيث كان هذا هو المجال الذي رأيت أنه من المرجح أن يكون الشاغل الأكثر إلحاحاً. وأعرب بعض منسقي المجموعات عن رأيهم بأنهم يفضلون مبادئ توجيهية أكثر شمولاً، في حين فضل آخرون نهجاً أبسط. وبالاتصال إلى المسودة المعروضة أمامكم، تبدأ المبادئ التوجيهية بعنوان يختلف قليلاً عن عنوان هذا البند من جدول الأعمال. فهي تُسمى الآن "مبادئ توجيهية للمرشحين لانتخابات منصب المدير العام للويبو". ويعكس ذلك تعديلاً على النهج المتبع في المسودات السابقة، التي كانت تركز على موظفي الويبو المرشحين لهذا المنصب، وقد أُجري عقب مشاورات مع الدول الأعضاء. تبدأ المبادئ التوجيهية بتحديد الغرض منها، وهو توفير التوجيه للمرشحين للانتخاب لمنصب المدير العام. وتشير إلى أن الغرض منها هو أن تُستخدم كمرجع، وتسلسل الضوء على المواقف التنظيمية ذات الصلة في السياق المحدد لأنشطة الحملات الانتخابية. ثم تحدد أن الغرض منها ليس تعديل أي أحكام تنظيمية أو وضع أي أحكام تنظيمية جديدة. ثم تحدد المبادئ التوجيهية التوقعات في ثلاث مجالات. أولها أن يشارك المرشحون في أنشطة حملات انتخابية تتسم بالاحترام المتبادل. وينطبق هذا الجزء من المبادئ التوجيهية على موظفي الويبو والمرشحين من خارج الويبو. وهناك بعد ذلك مجالان من مجالات النشاط يخصان موظفي الويبو على وجه التحديد. ويتعلقان بالحفاظ على الفصل بين المهام الرسمية وأنشطة الحملات الانتخابية، والحفاظ على النزاهة والاستقلالية والحياد المطلوبين فيما يتعلق بعملية الانتخاب. وأخيراً، بما أن المبادئ التوجيهية أساسية إلى حد كبير، يختتم المشروع بالإشارة إلى أنه ينبغي توجيه أي استفسارات تتعلق بها إلى كبير مسؤولي الأخلاقيات في الويبو، الذي يجوز له، عند الضرورة، استشارة رئيس لجنة التنسيق ونوابه. وبهذا أكون قد انتهيت من تقديم هذا البند، وأفتح الآن باب الكلمة للوفود.

113. البرازيل: يتقدم وفد البرازيل بالشكر إليكم، سيدي الرئيس، على عرض الوثيقة WO/CC/86/4 وعلى العمل الذي بُذل في هذا الشأن. وتؤيد البرازيل الجهود الرامية إلى تعزيز الشفافية والنزاهة والثقة في العمليات الانتخابية المستقبلية في الويبو. وفي الوقت نفسه، نرى أن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسة فيما يتعلق بكل من مضمون المسودة الحالية والعملية التي أُتبعت في إعدادها. وفيما يتعلق بالعملية، نرى أن الطابع غير الرسمي للمشاورات، والإطار الزمني المتسارع، ومحدودية مشاركة الدول الأعضاء المهتمة في العملية - التي تركزت في الغالب على منسقي المجموعات - لم تسمح لنا باتباع مبادئ الشمولية والشفافية واتخاذ القرارات بناءً على رغبات الأعضاء. ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه لم يحضر جميع منسقي المجموعات حتى خلال بعض الاجتماعات. والخبر السار هو أن أماننا وقتاً كافياً لتحسين منهجية العمل هذه. ونظراً لأهمية الموضوع، شاركت البرازيل في جميع الاجتماعات التي عُقدت حول هذا الموضوع، أي اجتماعين. أما الاجتماع الأول، وهو جلسة إحاطة دُعيت إليها في 18 يونيو لعقدها في 22 يونيو 2026، والتي تمثلت في جلسة إعلامية لم يكن من المقرر إجراء مفاوضات خلالها، فقد عُقدت في غضون مهلة قصيرة جداً ليوم عمل واحد فقط. أما الاجتماع الثاني، وهو الاجتماع الوحيد الذي اقترح أن يكون هدفه التفاوض، فقد دُعِيَ إليه عشية انعقاد الجمعيات. وكان الأعضاء سيكونون منشغلين في ذلك الوقت بالتحضيرات للجمعيات، مما يعني أن توقيت الاجتماع الثاني لم يكن ملائماً من حيث الطبيعة التي تحركها الأعضاء في الويبو. علاوة على ذلك، وبما أن المبادئ التوجيهية المقترحة لن تنطبق إلا على الدورات الانتخابية المستقبلية، حيث من المقرر أن تُعقد الدورة التالية بعد خمس سنوات، فإن هذا الوفد لا يرى أي سبب مقنع للإسراع في اعتمادها على حساب إجراء مناقشة شاملة وشفافة ومستتيرة. وفيما يتعلق بالطابع الرسمي للاجتماع اليوم، يود هذا الوفد أيضاً أن يشير إلى أن بند جدول الأعمال الذي تجري في إطاره المناقشات حالي لم يُعتمد رسميًا. في اليوم الأول من انعقاد الجمعيات، أثناء مناقشة البند 2 من جدول الأعمال، اعتمد جدول

الأعمال، أعلن رئيس الجمعيات اعتماد الوثيقة 2 A/68/1 Prov. التي لم تتضمن البند 21 من جدول الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، في النسخة «3 Prov.» من جدول الأعمال، لا يعكس البند 21 عنوان الوثيقة قيد النظر. وكما ذكرتم، فإن العنوان الوارد في جدول الأعمال هو "مبادئ توجيهية لموظفي الويبو المرشحين لانتخابات منصب المدير العام"، في حين أن الوثيقة قيد النظر تنص على "مبادئ توجيهية للمرشحين لانتخابات منصب المدير العام للويبو". ومن حيث المضمون، قدمت البرازيل اقتراحات لغوية لتعزيز النص من خلال وضع إطار أخلاقي متماسك ينطبق على جميع المرشحين، مع الاعتراف في الوقت نفسه بأن بعض المبادئ التوجيهية المحددة تقتصر على المرشحين من موظفي الويبو. ونظراً لطبيعة هذه العملية، فإن البرازيل ليست في وضع يسمح لها بتأييد اعتماد المبادئ التوجيهية على النحو المقترح في الوثيقة WO/CC/86/4. وما زلنا نرى أن المناقشات بشأن المبادئ التوجيهية الأخلاقية ستستفيد من عملية منظمة وشاملة تقودها الدول الأعضاء، تتيح وقتاً كافياً لجميع الدول الأعضاء للمشاركة بشكل هادف في دراستها قبل اتخاذ أي قرار.

114. الرئيس: شكراً جزيلاً، البرازيل. لا أرى أي وفود أخرى ترغب في أخذ الكلمة في هذه المرحلة. وفي ضوء البيان الذي أدلى به، بما في ذلك الرغبة في إجراء مزيد من المشاورات بشأن وضع المبادئ التوجيهية في هذا الشأن، أود أن أقترح فقرة القرار التالية: "قررت لجنة التنسيق أن يجري رئيس لجنة التنسيق مشاورات مع الدول الأعضاء بشأن المبادئ التوجيهية للمرشحين لانتخابات منصب المدير العام للويبو قبل الدورة المقبلة للجنة التنسيق في عام 2027، بهدف الموافقة عليها وتطبيقها على عملية انتخاب المدير العام في عام 2032". البرازيل، لك الكلمة، من فضلك.

115. البرازيل: شكراً، سيدي الرئيس. أشكركم على اقتراح هذه الصيغة لاتخاذ إجراء بشأنها. وبما أن هذه هي المرة الأولى التي يطلع فيها وفدي عليها، سأطلب مزيداً من الوقت لدراساتها.

116. الرئيس: نستأنف الآن مناقشة البند 21 من جدول الأعمال، "مبادئ توجيهية لموظفي الويبو المرشحين لانتخابات منصب المدير العام". في ضوء البيان الذي أدلى به أحد الوفود بشأن هذا البند من جدول الأعمال الأسبوع الماضي، وعقب مشاورات غير رسمية، أود أن أقترح فقرة القرار التالية:

117. قررت لجنة التنسيق أن يجري رئيس لجنة التنسيق مشاورات مع الدول الأعضاء بشأن المبادئ التوجيهية للمرشحين للانتخاب لمنصب المدير العام للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) قبل الدورة القادمة للجنة التنسيق في عام 2027، بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن محتواها وتطبيقها.

118. الرئيس: لا أرى أي اعتراض. تقرر ذلك. يُغلق البند 21 من جدول الأعمال.

[يلي ذلك المرفق]

بيان مجلس موظفي الويبو الموجه إلى لجنة الويبو للتنسيق

جنيف، 9 يوليو 2026

أصحاب السعادة، السيد الرئيس الموقر، السيد المدير العام، السادة المندوبون وزملائي في الويبو،

بالنيابة عن مجلس موظفي الويبو، أود أن أشكركم على هذه الفرصة القيمة لتبادل وجهات نظر الموظفين والمساهمة في عملكم.

إن دعوة مجلس الموظفين إلى مخاطبتكم في هذه المرحلة المبكرة من أعمالكم تعكس الشراكة البناءة بين ممثلي الموظفين وإدارة الويبو. ونحن نقدر هذا الالتزام بالمشاركة الهادفة، ونقدم آراءنا بانفتاح وشفافية ووضوح لإثراء مداولاتكم وقراراتكم.

وقبل الشروع في بياننا، يسعدني أن أشارككم خبراً إيجابياً: بعد عدة سنوات من الجهود المتواصلة، حصل مجلس موظفي الويبو على العضوية الكاملة في اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين (FICSA).

وفي وقت يواجه فيه منظومة الأمم المتحدة تحديات متزايدة تتعلق برواتب الموظفين وشروط العمل والمزايا، فإن هذه العضوية تعزز قدرتنا على تمثيل موظفي الويبو بفعالية والدفاع عن مصالحهم في جميع أنحاء الخدمة المدنية الدولية.

الدور الحاسم للموظفين في نجاح الويبو

اكتسبت الويبو سمعتها باعتبارها إحدى أكثر المنظمات نجاحاً واستدامةً مالياً وأداءً عالياً في منظومة الأمم المتحدة. وهذا إنجاز يمكننا جميعاً أن نفخر به.

ف وراء كل مخترع يطرح تقنية جديدة في السوق، وكل مبدع يحقق قيمة من عمله الإبداعي، وكذلك وراء كل مساعدة تقنية ومبادرة استراتيجية وابتكار في الخدمات، تكمن خبرة والالتزام موظفي الويبو، مما يجعل مهمة الويبو حقيقة واقعة.

وبصفتنا ممثلي الموظفين، ندرك أن بيئة العمل آخذة في التغير، ونظل ملتزمين بالمشاركة البناءة. وفي الوقت نفسه، يجب أن نضمن، أثناء تكيفنا مع هذه التغيرات، الحفاظ على الظروف التي مكنتنا من تحقيق هذا الأداء القوي وتعزيزها.

وفي هذا السياق، نلاحظ بوادر تراجع في مستوى المشاركة بين الموظفين ذوي الخبرة، ولا سيما أولئك الذين يقربون من سن التقاعد، فضلاً عن عدم اليقين بشأن العقود والمسارات الوظيفية، وتزايد ضغوط عبء العمل. وتستدعي هذه الشواغل الاهتمام، حيث إن الضغوط المطولة وعدم اليقين يمكن أن يؤثرًا على الحافز، والاحتفاظ بالموظفين، وجودة الخدمات المقدمة.

المجالات التي تستدعي النظر

نود أن نلفت انتباهكم بكل احترام إلى المجالات التي نعتقد أن التركيز المستمر عليها سيعزز بشكل كبير من قدرات الويبو واستدامتها:

أولاً: استقرار العقود وأمن التوظيف في فترة التغير الهيكلي

يعكس تقرير الموارد البشرية لعام 2025 تحولاً تنظيمياً كبيراً، بما في ذلك مركزية تكنولوجيا المعلومات، والتغيرات التي يُحدثها الذكاء الاصطناعي في الأدوار، والهياكل الوظيفية الجديدة الشاملة لعدة وظائف. ويسعى الموظفون إلى إدارة تغيير شفافة، وأدوار ومسارات وظيفية واضحة، ومشاورات هادفة، وتأكيدات بأن الذكاء الاصطناعي سيدعم أمن التوظيف — ولن يقوضه.

وفي الوقت نفسه، تتطلب أعباء العمل المتزايدة، وعدم زيادة الوظائف المعتمدة منذ 2012/2013، والاعتماد المتزايد على العاملين من غير الموظفين اهتماماً عاجلاً. ونحن ندعو إلى مستويات توظيف مستدامة ونموذج للقوى العاملة يضمن أن تظل العقود محددة المدة ومحدودة المدة استثناءً وليس القاعدة، وأن تُستخدم عقود العاملين من غير الموظفين فقط لتلبية احتياجات محددة ومؤقتة.

ثانياً: رفاهية الموظفين والأداء المستدام في ظل التغير المتسارع

يُعد الأداء القوي للويبو في بطاقة تقييم الصحة النفسية للأمم المتحدة (87% مقابل 64% كمتوسط للنظام) وإنشاء إطار الصحة والسلامة المهنية من الإنجازات التي تستحق الحفاظ عليها والبناء عليها.

ومع ذلك، لا ينبغي أن تقلل هذه النتائج الإيجابية من أهمية التحسين المستمر. ويُبرز تقرير الموارد البشرية وتيرة التغير الكبيرة، حيث يتكيف الموظفون مع أساليب العمل الجديدة مع الاستمرار في تقديم الخدمات عالية الجودة التي تشتهر بها الويبو.

وتسلط المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية لعام 2024 الضوء على تأثير ظروف العمل السيئة على الصحة النفسية، حيث يتسبب الاكتئاب والقلق في خسارة 12 مليار يوم عمل سنوياً وحوالي 1 تريليون دولار أمريكي من الإنتاجية المفقودة.

ونؤكد على أهمية الحفاظ على ترتيبات العمل وتدابير الرفاه التي دعمت حتى الآن الصحة النفسية للموظفين ورفاههم، مع المساهمة في الوقت نفسه في الأداء العام للويبو.

وفي الوقت نفسه، يجب إدارة التغيير المؤسسي، وإدخال أدوات جديدة، وتطور الأدوار بعناية لمنع أعباء العمل المفرطة. وينبغي تقييم مبادرات الكفاءة ليس فقط على أساس التوفير في التكاليف، بل أيضاً على أساس تأثيرها على رفاهية الموظفين، واستدامة المنظمة، والأداء على المدى الطويل.

ثالثاً: التطوير الوظيفي والتنقل الداخلي في منظمة متغيرة

يحدد استعراض المواهب الوارد في تقرير الموارد البشرية أولويات التطوير التي تركز على القدرة على التكيف، والقيادة الشاملة لعدة مجالات، والتواصل بدلاً من المهارات الفنية. ونرحب باستثمار المنظمة في التعلم، وتطوير القيادة، والمبادرات التي تشجع التنقل الوظيفي للموظفين.

وفي الوقت نفسه، نلاحظ أن 54.7% من التعيينات في عام 2025 شُغلت بمرشحين خارجيين، في حين أن الترقية الداخلية لا تزال تعتمد على عمليات توظيف تنافسية مفتوحة بنفس القدر أمام المتقدمين الخارجيين. ويجلب التوظيف الخارجي خبرات قيّمة، ونحن ندرك الأهمية التي توليها الدول الأعضاء للتمثيل الجغرافي. ومع ذلك، يسعى الموظفون إلى الحصول على ضمانات أقوى بأن خبرتهم ومعرفتهم المؤسسية وأدائهم المتميز ومساهماتهم المستمرة ستعكس في فرص ذات مغزى للتقدم الوظيفي.

وتعكس هذه التوقعات التوجه الذي حددته لجنة التنسيق في عام 2023، والتي أقرت بأهمية الفرص الوظيفية، وتنقل المواهب، وتطوير الموظفين. ويتطلع الموظفون الآن إلى رؤية هذه الالتزامات تترجم إلى نتائج ملموسة.

وتعد مبادرات مثل «المهام المؤقتة» و«GIGS» و«التنقل بين المديرين» خطوات إيجابية، لكن نجاحها سيعتمد على توفير تقدم وظيفي ذي مغزى. وهناك حاجة إلى أطر عمل واضحة وشفافة لضمان أن تدعم فرص التنقل تنمية الموظفين وتحفيزهم واستبقائهم.

وفي الوقت الذي تضع فيه الإدارة استراتيجيتها المتعلقة بالقوى العاملة، ينبغي أن يظل التقدم الوظيفي الداخلي القائم على الجدارة في صميم هذه الاستراتيجية. ونحن على استعداد للمساعدة في ضمان أن يؤدي الاستثمار في تنمية الموظفين إلى خلق فرص حقيقية للترقية ومسارات وظيفية طويلة الأجل في الويبو.

رابعاً: مراجعة حزمة المكافآت في الأمم المتحدة

يود مجلس الموظفين أن يتطرق إلى المراجعة الجارية لحزمة المكافآت في الأمم المتحدة، التي لها آثار كبيرة على الخدمة المدنية الدولية.

ونحن ندرك أن الضغوط المتعلقة بالميزانية الحقيقية وأن إدارة التكاليف تشكل مصدر قلق مشروع. وفي الوقت نفسه، من المهم النظر فيما تمثله حزمة المكافآت بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

تتطلب الخدمة الدولية من المهنين قضاء سنوات عديدة — وأحياناً عقوداً — بعيداً عن بلدانهم الأصلية وأسرهم وجذورهم الثقافية. وترتبط هذه الخيارات بتضحيات شخصية حقيقية: فالأطفال يكبرون بين ثقافتين، وقد يواجه الأزواج قيوداً على مساراتهم المهنية، وتقضي الأسر وقتاً أقل مع الآباء والأقارب المسنين، وقد ينطوي العودة إلى الوطن بعد سنوات في الخارج على تحديات جديدة.

وفي هذا السياق، لا تُعد المنح التعليمية وبدلات الإعالة والرواتب التنافسية مجرد مزايا؛ بل هي تدابير أساسية تعترف بواقع التنقل الدولي. فهي توفر الاستقرار للأسر، وتعترف بالتكاليف الإضافية للخدمة الدولية، وتعكس الخبرة والقدرات متعددة اللغات والقدرة على التكيف التي تعتمد عليها المنظمات الدولية.

ويجب أن يواصل إطار التعويضات تحقيق غرضه الأساسي: جذب المهنين المؤهلين تأهيلاً عالياً والاحتفاظ بهم، الذين تعتمد عليهم فعالية الويبو. ويجب موازنة الوفورات قصيرة الأجل مع التكلفة طويلة الأجل لفقدان المواهب والخبرة والقدرة المؤسسية. ويقف مجلس الموظفين على أهبة الاستعداد للمساهمة بشكل بناء في هذه المراجعة، مع التركيز على كل من المسؤولية المالية واستدامة الخدمة المدنية الدولية.

خامساً: دمج الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الموظفين

يدعم الموظفون بقوة استخدام الذكاء الاصطناعي عندما يقلل من الأعمال المتكررة ويمكنهم من التركيز على أنشطة ذات قيمة أعلى. ويوثق تقرير الموارد البشرية تقدماً مبهراً: حيث التحق 987 موظفاً ببرامج تعليمية في مجال الذكاء الاصطناعي، وأدوار استشارية جديدة للعملاء، ومكاسب في الإنتاجية في أقسام التسجيل والترجمة.

سيكون اعتماد الذكاء الاصطناعي ناجحاً عندما يكون عملياً، ومُداراً بشكل جيد، ومدعوماً بالاستثمار في إعادة تأهيل الموظفين، والتواصل الواضح، وإتاحة الوقت للموظفين للتكيف. ويتطلب بناء الثقة الشفافية والإنصاف والتشاور الفعال مع الموظفين طوال فترة الانتقال، لضمان معالجة الأدوار المتغيرة، والأمن الوظيفي، واحتياجات المهارات الجديدة، مع تعظيم قيمة الذكاء الاصطناعي بالنسبة للويبو.

رؤية مشتركة لمستقبل الويبو

الأسئلة المطروحة أمامنا هي أسئلة استراتيجية: ما هي القدرات التي ستحتاجها الويبو في المستقبل؟ كيف يمكننا أن نظل قادرين على الاستجابة للمتطلبات المتغيرة وأن نستمر في جذب المواهب الاستثنائية؟

تكمّن الإجابة في الاستثمار في الموارد البشرية. فالأمن الوظيفي، وأحوال العمل المستدامة، والرفاهية، والتطوير الوظيفي، والإدارة المسؤولة للتغيير، وإطار التعويضات العادل، كلها عناصر أساسية لضمان بقاء الويبو فعالة ومرنة ومستعدة لمواجهة التحديات المقبلة.

الخلاصة

مع بدء المدير العام ولاية جديدة مع فريق إداري رفيع المستوى جديد، نرى فرصة لتعزيز التعاون وتبني نهج جديدة.

سيبنى نجاح الويبو في المستقبل على موظفيها. ولا يمكن تحقيق الرؤية والابتكار إلا من خلال قوة عاملة ماهرة وملتزمة وتحظى بالدعم. وستحدد الخيارات التي تُتخذ اليوم قدرة المنظمة على مواجهة تحديات الغد.

ويتطلع مجلس الموظفين إلى مواصلة الشراكة البناءة والمساهمة في إيجاد حلول تدعم الموظفين ومهمة الويبو على حد سواء.

شكراً لكم على اهتمامكم.

[نهاية المرفق والوثيقة]