

WO/PBC/23/4

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 11 مايو 2015

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الثالثة والعشرون

جنيف، من 13 إلى 17 يوليو 2015

تقرير وحدة التفتيش المشتركة "استعراض الإدارة والتسيير في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)" (JIU/REP/2014/2): تقرير مرحلي عن تنفيذ التوصيات

وثيقة من إعداد الأمانة

1. استعرضت وحدة التفتيش المشتركة الإدارة والتسيير في الويبو في عام 2014 ضمن مجموعة من عمليات الاستعراض للمنظمات المشاركة. وقُدِّم التقرير إلى الدول الأعضاء في عام 2014 (الوثيقة WO/PBC/22/20). وأحاطت لجنة البرنامج والميزانية (اللجنة) علماً بما يلي: "1" الإجراءات التي اتخذها المدير العام بإرسال رسالتين إلى كلٍّ من رئيسة الجمعية العامة ورئيس لجنة التنسيق لاستعراض انتباهها إلى التوصيات التي وجهتها وحدة التفتيش المشتركة إلى هيئات الويبو التشريعية؛ "2" والتقدّم المحرز على صعيد تنفيذ التوصيات الموجهة إلى المدير العام.
2. وبناء على الالتماس الذي تقدمت به اللجنة، تعرض الأمانة هذا التقرير لمتابعة تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الخاص باستعراض الإدارة والتسيير وأية إجراءات أخرى أُخذت استجابة للتقرير.
3. ويفصل الجدول التالي مستجدات الإجراءات التي اتخذتها الويبو استجابةً لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، ويبيّن ما يلي:
 - (أ) من بين ثماني توصيات موجهة إلى المدير العام، قُدِّت سبع توصيات تنفيذاً كاملاً (التوصيات 2 و3 و4 و5 و8 و9 و10)، وتظل توصية واحدة (التوصية 7) في انتظار توصية هيئة تشريعية (التوصية 6)؛
 - (ب) توصيتان موجهتان إلى هيئات الويبو التشريعية، وهما الجمعية العامة (التوصية 1) ولجنة التنسيق (التوصية) لا تزالان قيد نظر الهيئتين المذكورتين.

4. وستواصل الويبو تقديم تقاريرها عن التوصيات المتبقية في سياق تقاريرها الدورية عن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

تقييم الإدارة/الجهة المنسقة	حالة القبول		الجهة المسؤولة	التوصية
	التنفيذ	القبول		
أرسل المدير العام للويبو في 30 مايو 2014 رسالة إلى رئيسة الجمعية العامة للويبو لاستعراض انتباهها إلى هذه التوصية. ونوقش موضوع الحوكمة خلال الدورة 22 للجنة البرنامج والميزانية في سبتمبر 2014 وفي اجتماع الجمعيات في السنة ذاتها. وقررت الدول الأعضاء إدراج هذا البند في جدول أعمال الدورة المقبلة للجنة البرنامج والميزانية (صيف 2015).		قيد النظر	مساعد المدير العام ورئيس الموظفين	ت.1. ينبغي أن تراجع الجمعية العامة للويبو إطار الحوكمة في الويبو وكذلك الممارسات الحالية بهدف تعزيز قدرة الهيئات الرئاسية على إرشاد عمل المنظمة ورصده. وفي إطار هذه العملية، قد ترغب الدول الأعضاء في أن تنظر خلال مداولاتها في الخيارات المقترحة بهذا التقرير.
بعد تعيين فريق الإدارة العليا الجديد، نُقِّذت هذه التوصية.	نُقِّذت	قُبِلت	مدير، إدارة الموارد البشرية	ت.2. ينبغي أن يضمن المدير العام توفير اختصاصات واضحة ومحدثة لكل وحدات الويبو التنظيمية وإدراجها في التعميمات الإدارية الملائمة، ولا سيما في كل مرة يعاد فيها التنظيم الداخلي.
صدر اختصاصات فريق الإدارة العليا واجتماعات الإدارة في تعليقات إدارية بتاريخ 1 ديسمبر 2014. وسبق أن قُدِّمَت الاختصاصات الشاملة للجان الإدارة الداخلية الأخرى إلى وحدة التفتيش المشتركة.	نُقِّذت	قُبِلت	مساعد المدير العام ورئيس الموظفين	ت.3. ينبغي أن يصدر المدير العام اختصاصات شاملة للجان الإدارة قبل نهاية 2014 ويعممها على الهيئات الرئاسية المعنية في الويبو.

تقييم الإدارة/الجهة المنسقة	حالة القبول		الجهة المسؤولة	التوصية
	التنفيذ	القبول		
<p>في مطلع عام 2014، أتمت الشعبة التدقيق في الإدارة القائمة على النتائج الذي أنجز تحديدا كاستعراض لمبادرة برنامج التقييم الاستراتيجي في إطار القيمة الأساسية "المساءلة على النتائج". وأتمت الشعبة الرقابة الداخلية أيضاً تقييم تقاسم المعارف في الويبو ونظرت من خلاله عن كثب في قيمة أساسية أخرى من قيم برنامج التقييم الاستراتيجي وهي "العمل يبدأ واحدة" وأحدى أنشطتها الهادفة إلى "تعزيز الاتصالات الداخلية". وأتمت الشعبة أيضاً تقييم برنامج المكافآت والتقدير المتصل بمبادرتين ضمن برنامج التقييم الاستراتيجي هما "مراجعة الإطار التنظيمي للموارد البشرية" و"تنفيذ نظام إدارة الأداء" (تحت "المساءلة على النتائج"). وتشمل عمليات التدقيق الأخرى التي سبق تنفيذها التدقيق في برنامج الإنهاء الطوعي للخدمة وفي نقل البيانات لأغراض نظام التخطيط للموارد المؤسسية. ونقذ المدققون الخارجيون تدقيقاً في أداء نظام التخطيط للموارد البشرية.</p>	نُفذت	قُبِلت	مدير، شعبة الرقابة الداخلية	<p>ت.4. ينبغي أن يطلب المدير العام من شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية أن تدرج في خطة عملها مجموعة من التقييمات لمبادرات برنامج التقييم الاستراتيجي ونتائجها بغية استخلاص العبر، ومن ثم دعم إدارة الويبو خلال المراحل التالية من عملية إصلاح المنظمة.</p>
<p>الويبو لها كل العناصر من أجل إطار شامل لإدارة المخاطر: فريق إدارة المخاطر، وقابلية تحمل المخاطر، سياسة بشأن المخاطر، دليل المخاطر والمراقبة الداخلية،</p>	نُفذت	قُبِلت	مدير، تخطيط البرامج والشؤون المالية (المراقب المالي)	<p>ت.5. ينبغي أن ينتهي المدير العام، قبل نهاية 2015، من إعداد سياسة الويبو المتعلقة بالمخاطر وكل عناصر الإطار الشامل لإدارة المخاطر، وأن يحدتها بانتظام.</p>
<p>أرسل المدير العام للويبو رسالةً في 30 مايو 2014 إلى رئيس لجنة الويبو للتنسيق لاستعراض انتباهه إلى هذه التوصية.</p>		قيد النظر	مدير، إدارة الموارد البشرية	<p>ت.6. ينبغي أن تعيد لجنة التنسيق النظر في المبادئ الحالية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي بغية ضمان مزيد من التنوع الجغرافي داخل القوى العاملة المهنية في الويبو.</p>

تقييم الإدارة/الجهة المنسقة	حالة القبول		الجهة المسؤولة	التوصية
	التنفيذ	القبول		
سيوضَع برنامج عمل بالتشاور مع الدول الأعضاء من أجل زيادة التنوع الجغرافي بين القوى العاملة المهنية. وأطلقت حملات توعية وازداد التفاعل مع الدول الأعضاء في أكتوبر 2013 وستستمر هذه الجهود على مدى فترة 2014-2015 لزيادة التنوع الجغرافي في المنظمة. وتقدّم إدارة الموارد البشرية تقارير عن التقدّم المحرز في التنوع الجغرافي داخل الوبو مرتين في السنة للدول الأعضاء كلها ومرة في السنة للجنة الوبو للتنسيق من خلال تقريرها السنوي عن الموارد البشرية.	قيد التنفيذ	قُبِلت	مدير، إدارة الموارد البشرية	ت.7. استنادا إلى إرشادات لجنة التنسيق، ينبغي أن ينشئ المدير العام، قبل نهاية 2015، خطة عمل ذات تدابير وأهداف محددة لزيادة التنوع الجغرافي داخل قوة العمل المهنية ويرفع تقريرا سنويا عن تنفيذها.
أصدرت الأمانة سياسة عامة حول المساواة بين الجنسين في أغسطس 2014 في شكل تعليمات إدارية، وهي ترمي إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل برامج الوبو والمساواة بين الجنسين في مكان العمل في الوبو بتدابير وأهداف محددة لتحسين التوازن الجنساني على كل المستويات بحلول عام 2020. وصدرت أيضا خطة عمل بموازاة مع ذلك، بمداول زمنية وأدوار محدّدة في كلّ منها. وتقدّم تقارير عن التقدّم المحرز على صعيد التوازن الجنساني مرتين في السنة للدول الأعضاء ومرة في السنة للجنة الوبو للتنسيق من خلال التقرير السنوي عن الموارد البشرية.	تُقَدّت	قُبِلت	مدير، إدارة الموارد البشرية	ت.8. ينبغي أن ينتهي المدير العام من إعداد السياسة الجنسانية للوبو قبل نهاية 2014، بحيث يضمن اشتغالها على تدابير وأهداف محددة لتحسين التوازن بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا، ويرفع تقريرا سنويا عن تنفيذها.
عُرِضَت استراتيجية الوبو لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من بين وثائق الدورة الرابعة والخمسين لجمعية الدول الأعضاء في الوبو (من 22 إلى 30 سبتمبر 2014).	تُقَدّت	قُبِلت	مدير، إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ت.9. ينبغي أن يعمل المدير العام على إضفاء مزيد من الطابع الرسمي على استراتيجية الوبو المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويقدمها إلى الجمعية العامة قبل نهاية 2014.

تقييم الإدارة/الجهة المنسقة	حالة القبول		الجهة المسؤولة	التوصية
	التنفيذ	القبول		
استراتيجية إدارة المعارف متاحة ضمن وثائق الدورة الرابعة والتحسين للجمعيات الدول الأعضاء في الويبو.	تُقدت	قُبلت	مساعد المدير العام، قطاع التنظيم والإدارة	ت.10. ينبغي أن ينتهي المدير العام من إعداد استراتيجية شاملة لإدارة المعارف ويقدمها إلى الجمعية العامة قبل نهاية 2015.

5. وفيما يلي فقرة القرار المقترحة.

6. إن لجنة البرنامج والميزانية:

"1" أحاطت علماً بتعليقات الأمانة المحدّدة بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة "استعراض الإدارة والتسيير في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)" (JIU/REP/2014/2) كما وردت في الوثيقة WO/PBC/23/4، ولاحظت أن التوصيات 2 و3 و4 و5 و8 و9 و10، الموجهة إلى المدير العام، قد تُقدت تنفيذًا كاملاً؛

"2" والتمسّت من الأمانة الاستمرار في التقرير عن أية توصيات متبقية في المستقبل في إطار تقاريرها الدورية المقبلة إلى الدول الأعضاء بشأن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

[نهاية الوثيقة]