

A



WO/CC/64/2  
الأصل: بالإنكليزية  
التاريخ: 8 يوليو 2011

## لجنة الويبو للتنسيق

### الدورة الرابعة والستون (الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون)

جنيف، 14 يوليو 2011

تقرير رئيسة لجنة الويبو للتنسيق عن مدى تسوية القضايا  
التي طرحها رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو في اجتماع  
لجنة التنسيق في 29 سبتمبر 2010  
من إعداد الأمانة

تقدّم رئيسة لجنة الويبو للتنسيق وثيقة عمل في إطار البند 3 من جدول أعمال لجنة الويبو للتنسيق في دورتها الرابعة والستين (الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين).

[تلي ذلك الوثيقة]



## تقرير رئيسة لجنة الويبو للتنسيق عن مدى تسوية القضايا التي طرحها رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو في اجتماع لجنة التنسيق في 29 سبتمبر 2010

### معلومات أساسية

أثناء اجتماع لجنة التنسيق الذي انعقد في 29 سبتمبر 2010، أدلى رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو ببيان أمام الدول الأعضاء تضمن العديد من الاتهامات كان الكثير منها أساسا عبارة عن نقد لتسيير إدارة الموارد البشرية وعملية إعادة هيكلتها. وأوصت اللجنة في الفقرة 95 من تقريرها الصادر في 29 سبتمبر 2010 (الوثيقة WO/CC/63/8) بأن يوزع بيان رئيس مجلس جمعية الموظفين وأن تقدم الأمانة ردودها عليه كتابيا، وأن تتيح لجنة التنسيق الفرصة إلى إدارة الويبو لحل المسائل المطروحة داخليا، وإذا ظلت بعض المسائل عالقة، فمن الممكن عقد اجتماع للجنة التنسيق في الربيع.

وقد اتخذت جميع الخطوات الموصى بها فيما عدا الخطوة الأخيرة المتعلقة بتحديد ما إذا كانت المسائل المطروحة قد حلت أم لا. وبعد أن فشلت بعض الجهود التي بذلتها رئيسة لجنة التنسيق (آملة في التوصل إلى بيان توافقي) لتحديد ما إذا كانت هذه المسائل المطروحة قد حلت أو يجري حلها، فقد قررت الرئيسة أن تستعين بالبيان الذي أدلى به رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو في 29 سبتمبر ورد المدير العام عليه في 4 أبريل 2011، لترى إذا كانت المسائل المطروحة قد حلت أو يجري حلها بما يبعث على الرضا.

ورأت الرئيسة أن تعقد اجتماعا للجنة التنسيق نظرا لتعذر الوصول إلى اتفاق على مدى حل المسائل المطروحة، وأن تعد تقريرا في هذا الصدد وتعرضه على اللجنة في هذا الاجتماع. وقد أرسل التماس إلى إدارة الويبو في هذا الصدد، وتحدد تاريخ 14 يوليو لعقد هذا الاجتماع.

### استند تقييم مدى تسوية المسائل المطروحة إلى ما يلي:

1. ينبغي ألا تسعى لجنة التنسيق إلى تسيير المنظمة على مستوى مصغر.
2. وللنظر في مدى حل المسائل المطروحة، لن تؤخذ المسائل الجديد بعين الاعتبار.
3. ويجب الإقرار بأنه عندما لا ينال الطرف أو الطرف الآخر ما يرغب فيه، فإن ذلك لا يعني أن المسألة المطروحة لم تحل، ما دام المسار الواجب قد اتبع ودور الموظفين في عرض قضاياهم قد احترم، بل يعني بكل بساطة أن المسألة لم تحل لصالح هذا الطرف أو ذاك.
4. وأنه عندما يثبت عدم صحة أي اتهام أو دقته، فإن هذا الاتهام يدرج في قائمة الاتهامات التي جرى تناولها أو حلها.

## المقاربة المتبعة لتقييم تسوية المسائل المطروحة

### المسار المتبع

لقد جمعت الاتهامات ورقمت الفقرات الواردة في بيان رئيس مجلس جمعية الموظفين بترتيب تسلسلي لكي يتيسر الرجوع إليها (انظر المرفق الثاني) وقورنت هذه الفقرات برد المدير العام (بكتابة أرقام الفقرات بالخط العريض) (انظر المرفق الثالث). وقد قيمت الرئيسة مدى حل كل نقطة استنادا إلى الرد الوارد عليها. وبعد تنظيم الاتهامات في قوائم، فقد بلغ عددها 37 اتهامًا. والمجالات التي وصفت بالمستوى 1 هي المجالات التي يسهل التحقق منها، أما المجالات التي تتطلب مزيدًا من التحقيق فوصفت بمسائل المستوى 2.

### قضايا المستوى 1

ترد فيما يلي الاستنتاجات:

#### 1. المغالطات (MM) [12 قضية] (انظر المرفق الأول لمعرفة معاني المختصرات المستخدمة)

لقد لوحظت 12 مغالطة للحقائق. وثبت أن هذه المجالات قد حرّفت بالاستناد إلى رد المدير العام في 4 أبريل 2011. ويمكن الحصول على تفاصيل مجالات المغالطة (الصریحة والضمنية) بمقارنة الإفادات بالردود. انظر الفقرة 6 والفقرتين 3 و4؛ الفقرة 12 والفقرة 11؛ الفقرة 15 والفقرة 7؛ الفقرة 17 والفقرة 14؛ الفقرة 17 والفقرة 8؛ الفقرة 18 والفقرة 17؛ الفقرة 20 والفقرة 18؛ الفقرة 31 والفقرة 17؛ الفقرة 25 والفقرة 21؛ الفقرة 26 والفقرتين 23 و24؛ الفقرة 34 والفقرة 28؛ الفقرة 38 والفقرة 33. وكان موضوع هذه المسائل في الأساس هو ما إذا كان مجلس الموظفين قد استشير أم لا.

#### 2. مشاورة مع الرئيس أو مجلس الموظفين السابقين لم يعترف بها (GpC) [3 قضايا]

مال بيان الاتهامات إلى إغفال المشاورة مع الرئيس أو مجلس الموظفين السابقين، وإلى استخلاص أنه إذا كانت أية مسألة نوقشت معها فإن هذه المشاورة تعتبر في حكم العدم. ومع ذلك ففي المسائل التي تتعلق بكيان قائم، فإن المهم في هذه المسائل هو الجهاز وليس الشخص. ووردت 3 قضايا على الأقل رفض فيها رئيس جمعية الموظفين المشاورة مع مجلس الموظفين (أو رفضها ضمناً) عندما جرت هذه المشاورة في الواقع مع مجلس الموظفين السابق. انظر (الفقرة 9 – الفقرات 3 و4 و5) و(الفقرة 18 – الفقرة 17) و(الفقرة 34 – الفقرة 28) من بيان رئيس جمعية الموظفين والردود الواردة على كل منها.

#### 3. قضية المشاورة التي لا تقتضها أحكام النظام (CNRperReg) [قضيتان]

وردت قضيتان اتهمت فيها الإدارة بقلّة التشاور، في حين توضح المبادئ التوجيهية أن بعض الظروف لا تقتضي المشاورة. وتدخل التنقلات الأفقية للموظفين في هذه الفئة. (الفقرة 17 – الفقرة 14) و(الفقرة 35 – الفقرة 29) من بيان رئيس جمعية الموظفين والردود الواردة على كل منها.

4. المساءلة في تنفيذ الإدارة لقرارات وافقت علي إجرائها لجنة التنسيق والهيئات الأخرى العليا في الويبو (QDof CC) [قضيتان]

من بين المجالات المساءل عليها وردت قرارات لجنة التنسيق، ومنها إنشاء عدد معين من الوظائف للموظفين العاملين لفترات طويلة بعقود قصيرة الأجل، وموافقة لجنة التنسيق على فترة من خمسة أعوام للتنفيذ. انظر الفقرات 12 و13 و14 مقارنة بالفقرات 9 و10 و11 و13 من الرد.

5. انتقاد استباقي (PC) [قضيتان]

وردت في قضيتين على الأقل انتقادات استباقية، أي دون الانتظار لمعرفة ما كانت ستفعله الإدارة، وهما: تغييرات لأحة الموظفين (الفقرة 10) من البيان مقارنة بالفقرة 5 من الرد؛ وإنشاء مكتب الأخلاقيات. (الفقرة 35) مقارنة بالفقرة 29 من الرد. (وأعربت جمعية الموظفين كذلك عن رغبتها في أن تسن لجنة التنسيق القواعد "لكي تحتفظ هذه الهيئة التشريعية بكامل ولايتها في الإشراف على الأخلاقيات في هيئات المنظمة الداخلية". وبالإضافة إلى عدم إتاحة الوقت لمكتب الأخلاقيات للعمل كما ذكر ذلك آنفا، فلا يتضح من النظر في المادة 8 من صك إنشاء لجنة التنسيق أن هذه هي إحدى ولاياتها. لذا يلزم المزيد من التوضيح في هذا الصدد.)

6. انتقاد لم يعد له مقام (CNLR) [3 قضايا]

(أ) من بين البنود المتقدمة لكن تطور الأحداث جعل انتقادها لم يعد له مقام: استئناف خدمة النشر المتعلقة بالتعيينات (الفقرة 23) مقارنة بالفقرة 20 من الرد.

(ب) تعيين المدقق الداخلي؛ وقد حلت هذه المسألة في اجتماع لجنة التنسيق المنعقد في 29 سبتمبر 2010، بتجديد عقده لفترة قصيرة. ولم تعد هذه المسألة مطروحة والشخص المعني سيغادر منصبه في نهاية العام.

(ج) قلة المعلومات عن وضع مسألة أمن تكنولوجيا المعلومات (الفقرة 21). والرد في الفقرة 19.

وتوضح الإدارة ذلك بأن الأمر يتعلق بمسائل سرية وأن نتائج التحقيقات قد كشفت إلى الأشخاص المعنيين. انظر الفقرة 19 من الرد. فضلا عن ذلك صدر تقرير في هذا الصدد في 17 ديسمبر 2010 إلى جميع الموظفين. وقد توصلت التحقيقات إلى عدم وجود أدلة. وقد أغلقت القضايا على ما يبدو.

يبلغ مجموع هذه البنود 24 بندا من الانتقادات البالغة 37 انتقادا

7. وردت 4 قضايا مساءلة في المجالات العادية لمسؤولية الإدارة وسلطتها (MR) [4 قضايا]

(أ) المشاورة المتعلقة بإلغاء الوظائف (الفقرة 15) وهي تدخل بطبيعة الحال في مجال مسؤولية الإدارة في أغلب المنظمات. انظر الفقرة 7 من الرد.

(ب) إعادة تصميم الوظائف وخفض درجاتها (الفقرة 15) (الفقرة 18). وهي تدخل في مجال مسؤولية الإدارة. انظر الفقرات 8 و14 و15 من الرد.

(ج) انتقاد الاستعانة بمتخصص في التصنيف ودور لجنة تصنيف الوظائف (الفقرة 15) انظر الرد في الفقرة 24 التي تذكر المشاورة التي دارت مع لجنة تصنيف الوظائف التي لمجلس الموظفين تمثيل فيها.

(د) الانشغال بإعادة تصنيف الوظائف عموماً (الفقرة 27). ووفقاً للفقرتين 23 و24 من الرد فإن الإجراء المتفق عليه قد اتبع، وجاءت المبادرة في ذلك من الشعبة، وكان ممثل مجلس الموظفين مشاركاً؛ وقد استعين بمتخصصين خارجيين على النحو الملائم.

وتعتبر المجالات الأربعة المذكورة في أغلب المنظمات مجالات تدخل في صنع قرار الإدارة. ويفترض أن من المقبول أن المسؤولية الإدارية عن إعادة هيكلة عملية التقويم الاستراتيجي وتنفيذها تقع في نهاية المطاف على عاتق الإدارة.

وبأخذ هذه التوضيحات الأربعة بعين الاعتبار فيبلغ عدد الاتهامات التي وُصِّحت 28 اتهاماً من أصل 37 اتهاماً.

مسائل أخرى

8. شغل المناصب استناداً إلى الأقدمية كعامل أساسي (PboSen) [قضية واحدة]

رأى البعض أن الأقدمية ينبغي أن تكون العامل الأساسي في اتخاذ قرار التعيين في مناصب شاغرة. ولكن أغلب المنظمات التي تتطلع إلى المستقبل لا تلتزم بهذه المبادئ. وقد يتساءل البعض عن مدى إمكانية تبرير هذا الطلب أو فيما إذا كان هذا الطلب يتماشى مع مبادئ مؤسسة ترغب في أن تصبح مؤسسة رائدة. (الفقرة 14) انظر الفقرتين 6 و7 من الرد. (ودعا المجلس لجنة التنسيق أيضاً إلى تعديل وثيقة مقترحة WO/CC/63/5 واعتبار ضرورة إعطاء الأولوية لمعياري الأقدمية والأداء المرضي على أية اعتبارات أخرى في عملية شغل المناصب الشاغرة. ومن المقترح مراعاة معيار الأقدمية فقط عندما تكون مؤهلات المترشحين متساوية). ومن الطبيعي أيضاً مراعاة أهداف المنظمة وتوجهها الاستراتيجي في هذا الصدد.

## 9. مسائل تابعة (CM) [قضية واحدة]

وجهت بعض الاتهامات بناء على قرارات أخرى

على سبيل المثال، وبالنظر إلى القرار المتخذ لتناول مسألة استحداث مناصب لفائدة الموظفين العاملين بعقود مؤقتة لفترات طويلة تتجاوز 5 سنوات، فقد ترتب على ذلك تأخير تسديد البدلات أيضا. وينبغي النظر إلى هذه المسألة كمسألة واحدة لتجنب الازدواجية. (الفقرة 13)

ووصل عدد الاتهامات التي يمكن أن نعتبر بأنها قد تلقت ردا مناسباً (بسبب مغالطات في بادئ الأمر وغير ذلك) أو تمت تسويتها بطريقة أخرى إلى 30 اتهاماً. وتتعلق أربع (4) منها بمسؤوليات الإدارة وصلاحتها.

## مجالات المستوى 2

في حين أن ما سبق يخص مجالات الانتقاد الموجه في غير موضعه أو يتعلق بمجالات تعرضت للانتقاد وصوتها الإدارة أو يتعلق بوقائع ومهام أسيء فهمها، وأنواع مماثلة من القضايا كما ورد في الفقرات من 1 إلى 9 أعلاه، كانت هذه القضايا سهلة نوعاً ما. ومع ذلك، يوجد عدد قليل من المجالات التي تتطلب تقييماً أعمق لتحديد فيما إذا تمت تسوية المسائل أو هي في طريقها إلى التسوية. ويشير إلى هذه المجالات بمجالات المستوى 2.

(أ) وجهت انتقادات في مجالات تجاوز فيها أداء الإدارة المعايير السابقة. وشملت هذه الانتقادات مجالين على الأقل وهما: التوزيع الجغرافي (الفقرة 25) انظر الفقرتين 21 و22 من الرد والتاسات التصنيف التي تم التعامل معها (الفقرة 27 مقارنة مع الفقرة 24 من الرد). ولنا أن نتساءل عن مدى معقولية هذه الانتقادات في ضوء التحسينات الكبيرة المحققة في أداء المنظمة في تلك المجالات ومع ذلك، فقد يكون تحسين التعليقات على المعلومات المتاحة مفيداً، لتجنب توجيه هذه الاتهامات (قضيتان)

(ب) المجالات التي كان ينبغي عدم طرحها أمام لجنة التنسيق

"1" معيار إعادة التقييم الذي "يصعب تكييفه مع بعض القطاعات". ليست لجنة التنسيق الهيئة الأقدر على تناول مثل تلك الخصوصيات. فهذه المسائل تبدو مسائل تقنية يمكن للشعبة أو الوحدة المعنية التصدي لها بمساعدة الأشخاص المناسبين أو مسؤول الشعبة. [قضية واحدة] (الفقرة 19) انظر الفقرتين 14 و15 من الرد.

"2" وقدمت ملاحظات في الفقرة 10 من بيان رئيس جمعية الموظفين فيما يتعلق بالعقود، حيث عدد البيان قائمة بنود يرغب مجلس الموظفين إدراجها في العقود. ولا ينبغي تناول هذه الملاحظات بوصفها اتهامات خاصة؛ وهي لم توصف بكونها اتهامات ولكنها وصفت بكونها تحذيرات. ولم تذكر أية قضايا معينة. وبالتالي لم تدرج تلك الملاحظات بوصفها مسائل يتعين تسويتها. ويبدو أنها أمور منشودة في عقود التوظيف وبالتالي يمكن للأطراف المتعاقدة التفاوض بشأنها.

"3" وبالمثل، وردت في الفقرة 26 من بيان رئيس جمعية الموظفين إفادات عامة دون الإشارة إلى أية قضية. ولا تعتبر هذه الإفادات اتهامات. انظر الرد في الفقرة 22.

(ج) اتهام بالتمييز العنصري (قضية واحدة)

تنفي الإدارة بشدة تهمة التمييز العنصري عن مسؤول كبير وكشفت بأن القضية المثارة حدثت في صفوف أعضاء مجلس الموظفين (الفقرة 38 من بيان رئيس جمعية الموظفين). انظر الفقرة 33 من الرد.

(د) تثير زيادة عدد حالات الطعن والتنظم أمام المحكمة الإدارية لدى منظمة العمل الدولية القلق بوصفها تدل على عدم الرضا. وفي هذا الصدد، قد يكون من المفيد الاسترشاد ببعض القرارات المنتظر صدورها. (الفقرة 38) انظر الفقرة 31 من الرد فيما يتعلق بالتكيف مع المتغيرات. وقد تدل الأرقام أعلاه على وجود مشكل أو قد تكون مؤشرا على حدوث تغير سريع وهي مفتوحة لكل التفسيرات. وتعد نتائج الطعون أكثر أهمية من عددها ويمكن إثارة هذه المسألة مرة أخرى عندما تتاح معلومات بشأن نتائج القضايا والأسباب المساقاة لتفسير القرارات. وفي هذه الأثناء، يمكن شطب هذه المسألة من قائمة المسائل الواجب تسويتها إلى حين إتاحة معلومات بشأن نتائج الطعون.

وعندما تشطب مجالات المستوى 2 تلك من قائمة المسائل المنتظر تسويتها للأسباب المفصلة أعلاه، يتبقى لدينا 4 مسائل. وتقدم الرئيسة تعليقات حول أحد الانتقادات الأربعة.

**صلاحيات المدير العام (الفقرة 10) من بيان رئيس جمعية الموظفين**

ينتظر من أي مدير عام مثلما يوحي بذلك اللقب الوظيفي أن يدير الشؤون العامة للمنظمة. وتقتضي هذه المهمة صلاحيات ملائمة. ويضطلع مجلس الموظفين بدور استشاري في مجالات تتعلق بمهامه. وبما أن مجلس الموظفين ليس الذراع التنفيذي للمنظمة فإنه من المهم أن يتعاون مع الإدارة. ومع ذلك، تظل مجالات دائما تحت إشراف الإدارة أو تترك لتقديرها. وعلاوة على ذلك، تتحمل الإدارة مسؤولية تسيير المنظمة مع مراعاة المبادئ التوجيهية المناسبة واحترام القرارات المتخذة بالموافقة وتأييد الإجراءات المتبعة حيثما كان ذلك ضروريا. ولا تبدو صلاحيات المدير العام غير اعتيادية مقارنة بالهيكل الإداري في المنظمات الأخرى. وقد أمكن التحقق من هذا الأمر. وتشير معلومات متاحة إلى أن مجلس الويبو للموظفين ممثل في عدة لجان استشارية. وتوحي إجراءات التحقق الأولية بأن مقارنة الويبو بمنظمات أخرى في جنيف يصب في صالح المنظمة. (3 منظمات شملتها الدراسة) وتشير معلومات متاحة أيضا إلى أن توصيات اللجان الاستشارية تحظى بالقبول عامة. ويتوقع من الإدارة العليا في إطار اتخاذ القرارات النهائية أن تتخذ منظورا على صعيد المنظمة يتسق مع أهدافها وخططها وتوجهها الاستراتيجي. وقد يناقش مجلس الموظفين هذا المنظور من ضمن المسائل التي يطرحها، ولكن لا ينبغي أن يتوقع منه ذلك. وبالتالي قد تختلف القرارات المتخذة في بعض الأحيان عن التوصيات، لهذه الأسباب. وقد يكون من المفيد تجنب اعتبار هذه المسائل غير محلولة.

وقد يكون مفيدا أيضا النظر في إمكانية تسيير المنظمة بدون تمكين مديرها من الصلاحيات الكافية وفي حال اتفق الجميع على استحالة ذلك، من المفيد التفكير فيما إذا كان على المنظمة أن تبحث في موضوع صلاحيات المدير العام. وقد أشير إلى أن صلاحيات المدير العام ليست مشكلة يجب حلها وأن صلاحيات المدير التنفيذي يقابلها حق الموظفين في التعبير عن رأيهم



بشأن المسائل التي تشغلهم حيث يتعين إرساء آلية لاستلام مقترحات الموظفين وتوصياتهم. وكل الدلائل تشير إلى أن هذه الآلية متاحة. ومن المرجح أيضا الاتفاق على الرغبة في احترام الإجراءات السليمة وتجنب المغالطات وإيجاد طريقة تتفادى حل المشاكل أمام الجميع.

المجالات الثلاثة المتبقية تقتضي على ما يبدو قرارا إضافيا:

1. وقف إجراء الترقية على أساس الجدارة.
  2. التقصير في التواصل
  3. قضية الإيقاف عن العمل لمدة سنتين التي ظلت غير محسومة لمدة طويلة.
- رد 1. انتقاد التوقف عن الترقية على أساس الجدارة. (الفقرة 30). قالت الإدارة إنها تسعى جاهدة إلى إيجاد سبل بديلة لمكافأة الأداء المتميز. (انظر الفقرة 25 من الرد)
- رد 2. وفيما يخص مشكلة التواصل (الفقرة 19) أقرت الإدارة بضرورة تحسين التواصل. وتعزم الإدارة عقد اجتماعات أكثر تواترا بين الموظفين والمشرفين، تحديدا من أجل شرح النظام الجديد والمناقشة بشأن الأداء. (انظر الفقرة 16 من الرد)
- رد 3. ومن المشاكل المطروحة قضية الإيقاف عن العمل لمدة سنتين التي ظلت غير محسومة لمدة طويلة. (الفقرة 39). وقد حدث تأخير واضح، لكن يبدو أن هذه المسألة أيضا في طريقها إلى التسوية. (انظر الفقرة 34 من الرد)
- وقدمت الرئيسة تعليقات على أحد المجالات الثلاثة المتبقية – التواصل.

## التواصل والتبني

التواصل هو على الأرجح السبب في الجزء الأكبر من المشكلة. فرغم فعالية العمل الاستشاري الذي يضطلع به فريق الإدارة العليا في الويبو، فالأمر يقتضي المزيد من الجهد في مجال التواصل مع الموظفين لضمان تبني أهداف المنظمة بقدر أكبر. ولا بد من وجود تقدير واضح لدور كل من الإدارة والموظفين. ولا بد أيضا من بذل مزيد من الجهود حتى يقبل الموظفون بأنه إذا لم نكن نريد للمنظمة أن تصبح غير مواكبة لعصرها، فلا بد من تغييرات تمكّنها من الاستعداد للدخول في القرن الواحد والعشرين ومواكبة التحديات العالمية التي تنتظرها. لكن يجب على الإدارة أن تقدر حقيقة تكمن في أن أي فرد يكون ضحية إعادة الهيكلة لأجل مستقبل أفضل للمنظمة سيشعر حتما بالإحباط. وهذه نتيجة طبيعية تغلب عليها مع الوقت وإعادة توزيع الموظفين، وإن أمكن بمساعدة إدارة الموارد البشرية في إعادة التعيين. ومن هذا المنظور ففي الحالات المذكورة قد تود المنظمة النظر في تجاوز فكرة التواصل، بمعنى نقل المعلومات، إلى فكرة ترمي إلى تبني أهداف إعادة الهيكلة. وهذا يقتضي جمدا متواصلًا.

## الخلاصة

وعليه، فإن الرئيسة:

(أ) تنصح بأنه عندما تؤخذ في الحسبان المسائل التي لا تقوم على الحقائق - أو لا يؤخذ الوضع برمته في الحسبان - أو التي صححت أو المسائل التي ينبغي للإدارة أن تتعامل معها بطريقة صحيحة، والحالات المشابهة كما ورد تفصيلها في الوثيقة، وأن معظم المسائل المتبقية التي تقتضي اهتماماً قد بت فيها، لكن بعض المجالات لم يكتمل فيها التقدم. وإن أية منظمة هي هيئة في تطور مستمر وستطرح أمامها دائماً مسائل عليها معالجتها. ومن ثم، فإن التسوية 100 في المئة غير معهودة في أي منظمة لأنه دائماً ما تظهر بعض الجوانب الجديدة التي يمكن إدخالها على أي مسألة أو بعض المسائل الجديدة التي يمكن أن تبرز. واعتبرت الرئيسة أن معظم المسائل قد سوّيت وأن المسائل المتبقية قيد الدراسة.

(ب) وتشير إلى ضرورة تحسين التواصل والارتقاء بمستوى تبني إعادة الهيكلة التي تبدو في أصل العديد من المسائل المطروحة. لكن من الأرجح أن يظل التشبث بالشواغل المتعلقة بالأمن الوظيفي وفي الوقت نفسه تنفيذ إعادة الهيكلة، وهو أمر ضروري لكي تبقى المؤسسة مؤسسة من الطراز الأول، تحدياً مطروحاً رغم تسوية معظم المسائل التي حددت. لكن من المتوقع أنه إذا زاد تبني التغييرات السريعة التي تحدث فسيعم مناخ من الثقة المتبادلة وسيلجأ الموظفون إلى الإدارة بدلاً من لجنة التنسيق لمناقشة المسائل التي تهمهم وإيجاد الحلول.

وإن لجنة التنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير الوارد أعلاه.

الرئيسة،

لجنة الويبو للتنسيق

[تلي ذلك المرفقات]

## ANNEX I

## المرفق الأول

## الرموز المستخدمة في التقرير

12	مغالطات (ناجمة عن معلومات خاطئة أو غير كاملة)	=	MM
3	مشاورة مع الرئيس السابق	=	CpC
2	مشاورة لا تقتضيها أحكام النظام	=	CNRper Reg
2	المساءلة في تنفيذ قرارات وافقت على إجرائها لجنة التنسيق	=	QDof CC
2	انتقاد استباقي	=	PC
3	انتقاد لم يعد له مقام	=	CNLR
4	مسؤولية الإدارة	=	MR
1	وظيفة قائمة على الأقدمية	=	PboSen
1	مسائل تابعة وليست مسألة إضافية	=	CM
<hr/>			
30			

مسائل المستوى 2 - تقتضي حكماً وتفسيراً أو استنباطاً

2	(1) انتقادات في حال تجاوز الأداء بكثير المعايير السابقة
2	(2) مسائل وجهة نظر بشأن المسائل الإدارية التي ما كان لها أن تطرح على لجنة التنسيق
1	(3) تمييز عنصري - نفي قاطع
1	(4) عدد القضايا أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية - بما أن نتائج مآل القضايا أكثر دلالة من عددها، من المقترح إجراء البت في عدد القضايا في انتظار مآلها والتعليقات عليها.

1	صلاحيات المدير العام - مسألة غير مطروحة - لا بد للمدير العام التنفيذي أن تكون له الصلاحيات الملائمة.
---	--

37

المجالات التي تستلزم مزيداً من التسوية/العمل (3)

- قلق إزاء الترقّيات بالجدارة. إن الشرح المقدم بشأن الانتقال إلى نظام التصنيف بحسب المهام قد يكون غير كافٍ. ومن المستحسن أن تبين مزايا ذلك النظام للموظفين. ومن خلال ما تعهدت به الإدارة في الفقرة 25 من ردّها باستكشاف السبل لتقدير الأداء الحسن، يبدو أن المسألة لا تزال قيد مزيد من البحث.
- قلق إزاء قضيتين اثنتين من الوقف عن العمل ظلنا معلّقتين لمدة مطوّلة. ولم تنته بعد. والقلق في محلّه.
- الحاجة إلى تعزيز التواصل بشأن ضروريات إعادة الهيكلة والأخذ بها. وقد أقرت الإدارة أيضاً بالحاجة إلى تواصل أحسن.

[يلي ذلك المرفق الثاني]





---

**ORIGINAL: ENGLISH**  
**DATE: JULY 8, 2011**

STATEMENT BY MR. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRESIDENT OF THE WIPO  
STAFF ASSOCIATION, TO THE FORTY-EIGHTH SERIES OF MEETINGS OF THE  
ASSEMBLIES OF THE MEMBER STATES OF WIPO

*Annex I of document WO/CC/63/8\**

Geneva, September 22 to 29, 2010

Your Excellency, Chair of the Coordination Committee,  
Distinguished Delegates,  
Director General,  
Ladies and Gentlemen,  
Dear colleagues,

1. It is an honor for me to be able to address you at this important gathering today, in my capacity as President of the Council of the WIPO Staff Association. I am aware of my responsibilities and I wish to fulfill them with the appropriate respect and dignity, given the trust that my colleagues have placed in me, as I address you and share with your their aspirations, concerns and hopes. As I begin this address, please allow me, your Excellency, Chair of the Coordination Committee, to warmly congratulate you on behalf of all my colleagues on your election as Chair of this organ (legislative body set up pursuant to Article 8 of the Convention establishing the World Intellectual Property Organization, concluded in Stockholm on 14 July 1967), and to wish you success in your sessions and deliberations.
2. The WIPO Staff Association currently has six hundred and sixty-three (663) members. In relation to the one thousand and forty-nine (1049) posts approved in the budget of the current

---

\* In this document, paragraph numbering has been added, as referred to in the Report of the Chair of the WIPO Coordination Committee (document WO/CC/64/2).

financial year, the number of members represents 63 per cent of posts. The Staff Association is a body elected by the members of the Staff Association and, under the terms of Article 8.1 of the Staff Regulations and Rules, is a statutory representative body of the Association aimed at defending staff interests in dealings with the Director General and the different representatives.

3. A year has passed since the previous meeting of the Coordination Committee, and the year has been a rich and eventful time.
4. Five major events have marked the past year:
  - 1- New draft Staff Regulations and Rules (Doc WO/CC/62/2) were distributed to Member States at the sixty-second (62) session of the Coordination Committee. A provisional consultation schedule was drawn up, and was initially intended to lead to a meeting of the Coordination Committee to discuss and adopt the final proposed draft.
  - 2- Continued implementation of the Voluntary Separation Program (VSP) approved by Member States (Doc WO/CC/61/3 and WO/CC/61/3 ADD) for officials with a permanent contract or fixed-term contract, which ran as initially scheduled until June 30, 2010.
  - 3- Sector-by-sector restructuring once the new senior management team had taken office on December 1, 2009 and the Strategic Realignment Program had been adopted.
  - 4- Implementation of the second phase of the Performance Management and Staff Development System (PMSDS).
  - 5- Drafting and publication of an Investigation Manual.
9. In terms of the new draft Staff Regulations and Rules, the Staff Association welcomes the establishment of a new consultation mechanism, namely an advisory group with equal representation of four people appointed by the Administration and four individuals elected by the staff. The Council is nonetheless concerned by the approach taken in completing the initial draft, as well as by the substantive provisions that the Administration initially intended to implement from 2011.
10. It is with considerable interest and extreme vigilance that the Staff Association, in close collaboration with the advisory group, will follow the results that are soon to be launched. The Council also wishes to point out, at this stage, that the principles of acquired rights and the non-retroactivity of new provisions (where these are less favorable than current ones) must be clearly respected. Similarly, transitional provisions should also be introduced, whenever necessary, so as to respect the status of ongoing contracts and their associated rights. In addition, and very importantly, the draft revised Staff Regulations and Rules appears to be leaving too much discretionary power in the hands of the Director General without adequate check and balances which would regulate abuse, if any, of those discretionary powers. Furthermore, we are also concerned that unlike the present situation, several key amendments to the Staff Rules are proposed to come into effect without prior approval and scrutiny of the Coordination Committee.
11. The implementation of the Voluntary Separation Program (VSP), as approved by Member States, ended on June 30, 2010: the Administration has reported that a total of eighty-seven (87) officials were accepted into the program, at an overall cost of twenty (20) million Swiss francs (DOC WO/CC/63/4).
12. The Staff Association considers that it would be somewhat premature to draw all the relevant conclusions following the implementation of the Voluntary Separation Program (VSP). In the light of the reported statistics, however, the Council fears that the total number of posts freed up by the program has already been absorbed by the recruitment of 104 temporary employees in under two years. Nevertheless, the Council hopes that the Organization will sensibly use any

opportunities offered by the freed up posts to regularize, as a priority, the status of as many long-standing temporary colleagues as possible, since their situation has been uncertain for many years and their duties relate to essential activities and ongoing programs.

13. Indeed, the Council considers that long-standing temporary employees have been doubly penalized: first, the promise to regularize their situation has been repeatedly put on hold and second, the system of allowances applied to them remains unfair and inequitable, and deprives them of the allowances due to them in the form of family benefits. Paradoxically, many such people would be unable to benefit from these allowances even if they were awarded now or soon, because their children have already reached or exceeded the age limit established for receiving such allowances.
14. As for the proposal in document WO/CC/63/5 relating to a regularization strategy for long-standing temporary employees, the Council notes that the principle of delaying its implementation (for a total of around thirty (30) posts) until the 2012 financial year is only a partial response to the situation faced by long-standing temporary colleagues. On June 16 and 24, 2010, the Council approached the Director General on the matter but was met with an incomprehensible refusal, particularly considering the resulting financial impact. The Council considers that our colleagues have endured enough suffering and uncertainty, and that they simply cannot be subjected to more of the same. The Staff Association's position on the subject is set out in an annex to this address. The Council invites the Coordination Committee to amend the proposed document and to consider that the criteria of seniority and of satisfactory performance and service should prevail on any other consideration in the process of filling the vacant posts.
15. On a final point concerning the implications of the Voluntary Separation Program, the Staff Association remains concerned at having been excluded from the consultation process relating to the abolition of certain posts, the assignment of posts by sectors, programs and divisions, but mainly the category downgrading of certain posts to be filled. This is despite the fact that, pursuant to the statutory provisions in force (and particularly Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules), this task comes under the responsibility of the Post Classification Committee.
16. The sector-by-sector restructuring following the adoption of the Strategic Realignment Program continued throughout the year and Office Instructions were published until the end of July 2010.
17. At present, the Staff Association is analyzing the content of information it has received and will soon submit a detailed report on the subject to the Director General. The Council does, however, wish to communicate its concern about the creation of new posts, some of which seem to have been organized without a prior selection procedure, and others freed up by moving staff members and filled by other colleagues of the same grade with no selection procedure, mainly in the form of downgradings that have affected the duties or grades of officials, including at least one individual who had been an interim Director for over eight (8) years. The Staff Association wishes to inform Member States of the deep sense of humiliation felt by our colleagues, and regrets this move that is not conducive to respect for the dignity of colleagues and that, in addition, causes them unjustified harm.
18. The Staff Association wishes to recall that it was solemnly informed during the second half of 2008 that there will be no witch hunting and settling of old scores. Yet we have reasons to believe that, among other things, the process of strategic realignment has been conducted, without any involvement of the Staff Association, in a manner which has favored certain colleagues and punished and humiliated others for no justifiable reasons. Division was downgraded to section; sections and units were closed in an arbitrary and high handed manner and the incumbents were assigned to inferior tasks and responsibilities; and in one instance a successful and useful program was discontinued and contrary to a decision of member states has not yet been reinstated.

19. Implementation of the second phase of the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) is ongoing. The Staff Association is closely following the remarks and other requests received from many colleagues. Some of these directly relate to the assessment criteria that are difficult to adapt to certain sectors. Other more worrying comments relate to the attitudes linked to the lack of communication between officials and their superiors. At this stage, the Council is gathering information on the cases reported, and wishes to propose readjustments to the Administration once the appropriate conclusions have been drawn.
20. The recent dissemination of the procedural manual for investigations has raised many concerns, including those around the rights and protection of officials who may be investigated, and more particularly their right to benefit from the assistance of a person of their choice and/or a legal advisor, the obligatory or optional nature of the manual and its actual date of entry into force, to the right of an official who is a subject of an investigation to receive the final report and to be able to submit his or her comments, to the privileges of the Director General and the Internal Auditor with respect to the designation of investigators. The Staff Association considers the outstanding issues to be particularly important and has decided to submit an appeal to repeal the promulgation process of the manual, as well as its substantive provisions.
21. Furthermore, the Council states that, to date, the staff have received no information on the computer violations suffered by many colleagues in 2008, during which time the Internal Auditor's services were called upon. Similarly, no information has been received about officials who received defamatory and threatening letters and e-mails during 2008. The Staff Association considers that the opacity surrounding these investigations to be particularly disturbing and has created a situation of growing suspicion. This uneasy situation has grown considerably and some colleagues have decided to bring their grievances outside the Organization before the judiciary police of the host country. Even with criminal complaints who are subject to national law, these colleagues have not measured any more progress despite the means at the disposal of the judiciary police. This situation is all the more disturbing because these officials are apparently now facing something akin to a denial of justice. It is within this particularly worrisome context that the Staff Association was apprised of a document concerning a proposal to extend the mandate of the Internal Auditor, in spite of a negative recommendation by the Audit Committee.
22. The Staff Association insistently invites the Member States to consider the staff's legitimate preoccupations and concerns with respect to this proposal.
23. Alongside this, questions relating to the recruitment process, post reclassification and other promotions continue to concern the Staff Association. Since November 2009, the Administration has stopped distributing information circulars about staff movements and the recruitment of consultants, as well as the results of the various posts advertised with a selection procedure. The Administration has attempted to attribute the change to the fact that circulars on the sector-by-sector reorganization were being prepared, and stated that the usual procedure would soon be resumed.
24. The Staff Association disapproves of this situation, as it gives free rein to rumors. The same can be said of the fact that recruitment results are no longer announced, because officials occupy advertised posts that have been filled, thus depriving those wishing to appeal of the opportunity to launch a procedure on the basis of the announced result.
25. Besides this, the lack of communication about selection procedures in the professional and higher categories makes it impossible to monitor statistics about respect for the principle of equitable geographical distribution by which the selection procedure is bound.
26. Some recent recruitments were carried out disregarding the most basic rules laid down in job vacancy announcements. This practice of favoritism and cronyism is unacceptable and is promoting a deep sense of unease among staff at the current time. Other recruitments are



political ones that contravene the most basic principles of international public service, particularly that of its independence. I take this opportunity to recall that the resources of this organization are owned by some seven (7) billion citizens spread over 184 countries. It is important to remember at all times that we all have a fiduciary duty and obligation to the ultimate masters and owners of this Organization and must ensure at all times that those resources are not misused or used for personal ends. It goes without saying that this principle applies to all including the representatives of the Member States, the Director General and each and every staff member.

27. The work of the Post Classification Committee set up under Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules has progressed with no communication received about the results of reclassification measures approved, or the decisions to reject requests submitted. This lack of transparency is extremely damaging to the credibility of the procedure followed.
28. In addition, the Staff Association notes that, contrary to the instruction contained at the end of Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules that "the grading standards, fixing the level of duties and responsibilities and the requisite qualifications, shall be brought to the notice of the staff", those standards were never brought to the notice of staff. This is a violation of the principle of equal treatment for officials, with which strict compliance is always reiterated in the judgments handed down by the ILO Administrative Tribunal.
29. The Staff Association considers that this casts doubt on the credibility of the entire post reclassification process.
30. The removal of the merit-based promotion system and the promise to replace it with a scheme based on other criteria (OI 46/2008) remain pending, and poses the problem of consistency of promotions applied following the post reclassification procedure. Indeed, the lack of a sitting advisory committee begs the question as to which body has the last word on reclassifications applied. There is currently no Office Instruction on this subject.
31. Many officials are wondering why the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) contains a component which identifies officials who do not achieve their allocated objectives, but does not identify people in the opposite circumstances, even though this might motivate and encourage staff more. This is despite the fact that sanctions are automatic when these same officials do not achieve their assigned objectives.
32. This inequity is of concern to officials and exposes them to mistakes that are more than theoretical. The Staff Association wishes the appropriate readjustments to be made as soon as possible.
33. A similarly important subject is also causing considerable concern: internal justice mechanisms.
34. The post of mediator, one of the key mechanisms of the internal justice system, was not filled in accordance with the applicable standards. Given the particularly sensitive nature of the post, the procedures in force (Office Instructions 18/2006 and 32/2009, paragraph 3) state that the post of mediator should be filled in consultation with the Staff Association. As this procedure was not respected, the Council cannot accept having been excluded from the procedure in force for no reason.
35. An Ethics Office has also been created within the Office of the Director General, which also appointed the head of this Office without a selection procedure, despite the fact that it is a new post. Besides the fact that the definition of ethics needs to be further clarified, the Staff Association notes its exclusion from the prior consultation procedure (contrary to the provisions of Article 8.1.3 of the Staff Regulations and Rules), and wonders why it is repeatedly marginalized (this is the fifth time since its election in April 2010). The Council strongly deplores this situation, and has unanimously decided to launch an action to overturn the appointment that has been made.

36. Given the sensitive nature of an issue relating to ethics, the Council considers that only the very widest kind of consultative approach is likely to promote the gradual introduction of a genuine culture of ethics at all levels, prevent problems such as any kind of conflict of interest within and outside the Organization, and encourage the introduction of measures that prevent any kind of reprisals against officials who report unethical practice, as well as the formulation of rules that prevent and deal with cases of abuse of power, fraud and corruption.
37. With this in mind, and in accordance with the recommendations from the report produced by the United Nations Joint Inspection Unit and published on June 10, 2010, the Staff Association strongly wishes these rules to be enacted by the Coordination Committee, so that this legislative body fully conserves its mandate to oversee the ethics of the Organization's internal bodies.
38. At the beginning of the year we were informed by a much concerned HRMD Director that there were some seventy (70) grievances pending before the various organs of justice including the ILO Administrative Tribunal. This is a very high number and we must all collectively address the causes for such a high level of dissatisfaction. I also regret to inform you that during our Staff Assemblies this year, allegations of racism, discrimination, degrading treatment and obstructions of justice was raised against officials in high places. The Staff Association is willing to work hand in hand with the Administration and the member states to uproot such unfortunate practices.]
39. The Staff Association would also like to inform Member States that it remains particularly concerned by the cases of two colleagues who have been suspended for two years, and whose files have not yet been submitted to the Joint Advisory Committee on disciplinary matters.
40. The Council considers that, whatever the nature of the administrative misconduct of which they stand accused and, where relevant, the sanction they might incur, two years of professional life spent wondering and being on the receiving end of accusing glances or compassion surely represents the very opposite of the notion of justice and can be devastating. In the legislation of all member countries, the key principle of innocence until proven guilty is fully enshrined, yet here it is clearly completely denied or at least seriously questioned.
41. Your Excellency, in concluding my statement, I would like to once again underline the critical importance of fair play, respect, dignity, justice and humanity in keeping the morale high and without which the core values of service orientation, working as one, accountability for results and social and governance responsibility will remain hollow words and concepts.
42. Your Excellency, Chair of the Coordination Committee, Honorable Delegates, Ladies and Gentlemen, on behalf of the Staff Association I thank you for allowing me to address you and share with you the major concerns of our Organization's officials.

[Annex III follows]

## A



الأصل: بالإنكليزية  
التاريخ: 4 أبريل 2011

## ردّ على البيان الذي أدلى به رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو في 27 سبتمبر 2010 مذكّرة من إعداد الأمانة

1. هذه المذكرة هي ردّ إدارة المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) على بيان رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو الذي أدلى به أمام الدول الأعضاء في لجنة التنسيق يوم 27 سبتمبر 2010.
2. وقد حرصت الإدارة على تركيز تعليقاتها على المسائل المركزية أو النظامية التي أثيرت في ذلك البيان، ولا ينبغي أن يفسر الامتناع عن التعليق على أية نقطة بعينها على أنه من باب الإقرار بها.

### مراجعة نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها

3. أعرب بيان مجلس الموظفين عن العديد من الانشغالات إزاء التعديلات التي كانت مقترحة بشأن نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، علماً بأنها كانت مستمدة من التوصيات التي تقدم بها الفريق العامل السابق في عام 2009. ولمح البيان إلى قضايا محدّدة وردت في مشروع الاقتراح الأصلي.
4. ويذكر أن الفريق العامل لعام 2009 كان فريق عمل مشترك بين الإدارة والموظفين وكان يضم ثلاثة أعضاء من مجلس الموظفين آنذاك. وشارك ممثلو الموظفين مشاركة كاملة في وضع التوصيات متمتعين في ذلك بدعم من مجلس الموظفين آنذاك. وبالتالي، فإن تعليقات مجلس الموظفين الحالي هي في الواقع إنكار للعمل الذي أنجزه مجلس الموظفين السابق.
5. وعلى الرغم من ذلك، وحرصاً على الالتفات للانشغالات التي أثارها مجلس الموظفين الجديد وتيسير التقدم في العمل المهم الرامي إلى مراجعة نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، أنشأ المدير العام فريقاً استشارياً مشتركاً<sup>1</sup> جديداً في عام

<sup>1</sup> الوثيقة WO/CC/63/2، تقرير مرحلي عن مراجعة نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، 23 يونيو 2010.

2010، ويضم ثلاثة أعضاء من مجلس الموظفين الجديد وموظفًا رابعًا. ويتيح الفريق الاستشاري آلية للعناية بكل الانشغالات التي حددها مجلس الموظفين ولوضع اقتراح معدّل يهدف تقديمه إلى الدول الأعضاء.

### برنامج إنهاء الخدمة الطوعي

6. جاء في بيان مجلس الموظفين أنه كان من المفروض مشاوره مجلس الموظفين بشأن القرارات المتعلقة بالوظائف الشاغرة عقب انتهاء خدمة الموظفين المستفيدين من هذا البرنامج الطوعي، وتحديدًا بشأن كيفية استخدام تلك الوظائف الشاغرة في إطار عملية إعادة الهيكلة والتقويم. وتساءل البيان أيضًا عن الإجراء الذي تمت من خلاله إعادة تصنيف بعض تلك الوظائف الشاغرة لاحقًا والإعلان عنها بدرجات وظيفية أدنى.
7. وقرار استخدام الوظائف الشاغرة قرار إداري قائم على احتياجات المنظمة. وفيما يتعلق بالإجراء الخاص بطلبات برنامج إنهاء الخدمة الطوعي، خضع كل طلب للاستعراض من قبل فريق التقييم المعني ببرنامج إنهاء الخدمة الطوعي الذي كان يضم موظفًا عيّنه مجلس الموظفين. وعند التقدم بالتوصيات إلى المدير العام، أخذ فريق التقييم بعين الاعتبار المعلومات التي قدّمها له المسؤولون عن البرامج فيما يتعلق بالاحتياجات وأوجه الاستخدام الخاصة بالوظائف التي ستصبح شاغرة. والقرارات النهائية بشأن استخدام الوظائف السبع والثمانين الشاغرة اتخذها المدير العام بمعية فريق الإدارة العليا. وقد قدّم تقرير عن تنفيذ هذا البرنامج الطوعي إلى لجنة التنسيق في الوثيقة WO/CC/63/3<sup>2</sup>.
8. أما بعض الوظائف التي أصبحت شاغرة عقب تقاعد موظفين أو استفادتهم من هذا البرنامج الطوعي فقد أعيد تصميمها كي تتماشى واحتياجات المنظمة المتطورة واستخدامها بالتالي لتعيين الشباب وليس لتعيين موظفين بنفس المستوى من المؤهلات والخبرة. وهذا إجراء يلتزم التزامًا تامًا بالإدارة المسؤولة للموارد البشرية والميزانية. وفيما يتعلق بالوظائف التي أعيد تصميمها، فقد تم التقيّد بإجراءات الويبو المعيارية في هذا المضمار أي إعداد مواصفات كل وظيفة شاغرة من قبل الإدارة المعنية بالاستناد إلى المهام والمؤهلات المعدّلة واللازمة للوظيفة المعتمَر ملؤها. ثم خضعت مواصفات الوظائف للتصنيف من قبل الخبير في تصنيف الوظائف قبل إصدار الإعلان عن الوظيفة.

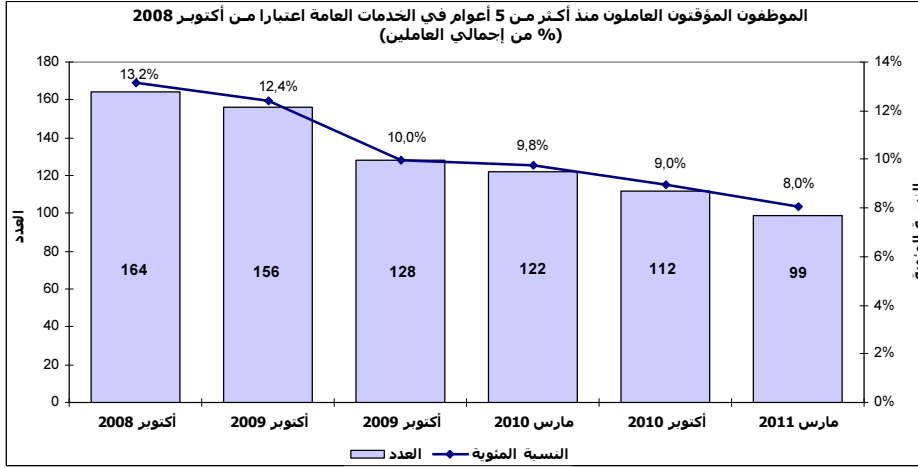
### الموظفون المؤقتون

9. تطرّق البيان إلى أولئك الذين عملوا في المنظمة لسنوات عدة بعقود مؤقتة. ويدّعي البيان أن "وعود تثبيت أوضاعهم قد علّقت مرارًا". ولا بدّ من الإشارة في هذا الصدد بالتحديد إلى اقتراح المدير العام الذي وافقت عليه الدول الأعضاء والرامي إلى التصدي لهذه المشكلة من خلال إنشاء 156 وظيفة في الميزانية العادية على مدة خمس سنوات<sup>3</sup>، والتذكير بأن مجلس الموظفين يعترض على الاقتراح بأن تبتدئ فترة الخمس سنوات اعتبارًا من 2012.
10. وتودّ الإدارة أن تتوّه بأنها تحرز تقدماً كبيراً في التصدي لهذه الحالة رغم تداعيات الأزمة المالية، والتي تراكمت تدريجياً على مدة طويلة. وكانت أول خطوة اتخذتها هي تثبيت 30 من الموظفين الذين عملوا لمدة مطوّلة بعقود مؤقتة في عام 2009، عقب موافقة الدول الأعضاء على 30 وظيفة جديدة في فئة الخدمات العامة في الوثيقة المعدّلة للبرنامج والميزانية للفترة 2009-2008. وجاءت الخطوة الثانية في عام 2010 بتخصيص 55 وظيفة من الوظائف السبع والثمانين التي أصبحت شاغرة بإنهاء الخدمة الطوعي، وإتاحتها فقط للمسابقات الداخلية لأن الكفاءات والمؤهلات اللازمة لشغلها كانت متاحة داخلياً، فتقرر فتح باب التنافس فيها للموظفين العاملين بعقود مؤقتة. وعملية اختيار المرشحين لتلك الوظائف جارية الآن بمشاركة كاملة من ممثلي الموظفين الذين يعيّنهم مجلس الموظفين. أما الخطوة الثالثة فهي الخطة الخماسية المذكورة أعلاه

<sup>2</sup> تقرير عن تنفيذ برنامج إنهاء الخدمة الطوعي، الوثيقة WO/CC/63/3، 23 يونيو 2010.

<sup>3</sup> الوثيقة WO/CC/63/5.

الرامية إلى إنشاء 156 وظيفة، والتي وافقت عليها الدول الأعضاء في الوثيقة WO/CC/63/5. ويبيّن الرسم الوارد أدناه التقدم الذي أحرزته الإدارة منذ أكتوبر 2008 في التصدي لهذه الحالة.



11. وذكر مجلس الموظفين في بيانه عدد 104 موظفين مؤقتين تم تعيينهم في فترة سنتين مما أدى، حسب ما يوحي إليه البيان، إلى "استنفاد" الوظائف التي أصبحت شاغرة بإنهاء الخدمة الطوعي. وتلاحظ الإدارة إلى أن هذا القلق لا أساس له لأن التعيينات الخاصة بالوظائف الخمس والخمسين التي أصبحت شاغرة بإنهاء الخدمة الطوعي تم فقط من خلال التعيينات الداخلية. ولا بدّ من الإشارة أيضاً إلى أن عدد 104 تعيينات يشمل كل أصحاب العقود المؤقتة مثل المترجمين والمراجعين الذين يستعان بهم لفترات وجيزة أثناء اجتماعات محدّدة، بالإضافة إلى أصحاب عقود الخدمات الخاصة الذين لا يمكن أن تتجاوز عقودهم الثلاث سنوات كحدّ أقصى. وخلال عام 2010، ترك المنظمة 28 من المؤقتين الحاملين لتلك العقود.
12. ومن المقدر أن تبلغ الوظائف المتاحة والمعلن عنها خلال فترة 2010-2011 حوالي 130 وظيفة (بما فيها الوظائف التي أصبحت شاغرة بعد تنفيذ برنامج إنهاء الخدمة الطوعي). وقد عملت إدارة الموارد البشرية عن كثب مع مجلس الموظفين على وضع التدابير الكفيلة بالإسراع في عملية التعيين بالنظر إلى العدد الكبير من الوظائف اللازم شغلها. ويجد الموظفون العاملون بعقود ثابتة أو دائمة في تلك المسابقات فرصة للتنافس من أجل الترقيات. وفي الحالة التي يقع الاختيار على موظف ثابت أو دائم، فإن الوظيفة التي يتركها تصبح شاغرة وتتيح بدورها فرصة لأحد المؤقتين.
13. وأعرب مجلس الموظفين أيضاً عن قلقه إزاء المؤقتين العاملين منذ مدة مطوّلة والذين لا يحصلون على الاستحقاقات التي يتمتع بها الموظفون الثابتون/الدائمون، لا سيما فيما يتعلق باستحقاق الإعالة. وتذكر الإدارة بأن أحد الإصلاحات الأساسية التي اقترحتها في إطار المراجعة المقترحة سابقاً بشأن نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها<sup>4</sup> (التي يرفضها مجلس الموظفين الحالي - انظر الفقرة 4 أعلاه) كان يرمي إلى تحويل العاملين المؤقتين الوضع ذاته الممنوح لموظفي المنظمة وكان سيرسي مزيداً من المساواة فيما بين الموظفين وظروف عملهم. وكان ذلك الاقتراح يحمل الحّل لهذه الانشغالات المشروعة. ونظراً إلى الارتباط الوثيق بين ظروف عمل المؤقتين بمشروع إصلاح نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، فإن مجلس الموظفين الذي شارك في الفريق الاستشاري لديه القدرة على إعادة النظر والتقدم بتوصيات بطريقة شاملة.

<sup>4</sup> اقتراح مراجعة نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، الوثيقة WO/CC/62/2، 15 أغسطس 2009.

## التقويم الاستراتيجي

14. ورد في بيان مجلس الموظفين انتقاد لمسار إعادة التنظيم وإعادة الهيكلة في إطار برنامج المدير العام للتقويم الاستراتيجي. ويلمّح إلى أنه كان من المفروض إشراك مجلس الموظفين في عملية إعادة الهيكلة ويدّعي بأن عملية إعادة التنظيم استغلت "التصفية حسابات قديمة". إن الإدارة ترفض هذه الإدعاءات رفضاً باتاً. لقد جاء برنامج التقويم الاستراتيجي استجابة للحاجة إلى الحرص على تسخير موارد المنظمة البشرية والمالية بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية بغية تنفيذ ولايتها في محيط خارجي سريع التطور. وكان الهدف من إعادة التنظيم الشامل لكل واحد من قطاعات المنظمة في الفترة 2009-2010 هو مطابقة البنية التنظيمية للمنظمة مع البنية البرنامجية الجديدة التي تمت الموافقة عليها في الوثيقة المعدلة للبرنامج والميزانية للفترة 2008-2009. وكان المغزى من النقل الداخلي للموظفين هو مطابقة الكفاءات المتاحة مع احتياجات العمل قدر الإمكان، وقد نُفذت لخدمة مصالح المنظمة مع احترام المادة 3.4 من نظام موظفي الويبو التي لا تقتضي تنظيم مسابقة للنقل الأفقي للموظفين من وظيفة إلى أخرى بالدرجة نفسها. ولم تخفّض درجة أي موظف في أي من تلك التغييرات.

15. ولا جرم في أن التغيير يبعث على القلق لا محال. وتقرّ الإدارة إقرار تاماً بأنها لو زادت من التواصل الداخلي المستمر بشأن برنامج التغيير التنظيمي لساعد ذلك الموظفين على الترحيب أكثر بعملية التقويم. ولذلك، جعل المدير العام تعزيز التواصل الداخلي من الأولويات في عام 2011.

## نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين

16. شدد بيان مجلس الموظفين على الشواغل التي تثيرها قلة التواصل بين المديرين والموظفين في سياق نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين. وتقرّ الإدارة تماماً بأهمية التواصل الجيد بين المديرين والموظفين. وإن هذا في الواقع لواحد من الأهداف الرئيسية لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين. وقد وضع هذا النظام (الذي يدخل سنته الثانية الآن) للمرة الأولى في الويبو شرطاً شكلياً للحوار المنتظم بين المديرين والموظفين من أجل المساعدة على تحسين فهم دور كل فرد في المساهمة في تحقيق النتائج المتوقعة من البرنامج الذي يعمل في إطاره. ولا يزال هذا النظام في مراحله الأولى وتبين تجربة المنظمات الأخرى التي طبقت نظم مماثلة أن إحداث التغييرات الثقافية والسلوكية التي ينطوي عليها نظام من هذا القبيل أمر يحتاج إلى الوقت. وتتطلع الإدارة، مع ذلك، إلى مواصلة العمل مع مجلس الموظفين في هذا الصدد.

17. ولمّح أيضاً بيان مجلس الموظفين إلى أن نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين يعاقب تلقائياً على الأداء الضعيف بينما لا يعترف بالأداء الجيد. وهذا ليس صحيحاً. فالترتب التي يشملها النظام تتراوح من "لا يلبي التطلعات" إلى "يفوق التطلعات"، مفرقة بوضوح بين مختلف مستويات أداء الموظفين. وعلاوة على ذلك، هناك عملية استعراض رسمي وما من تلقائية فيما يخص العقوبات. وقد شارك مجلس الموظفين السابق مشاركة فعالة في تصميم النظام وفي مشروع اختباره قبل تطبيقه. وفي الرسالة التي وجهها المدير العام مؤخراً إلى جميع الموظفين (24 مارس 2011)، أكد أن الهدف الرئيسي المنشود من نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين هو تطوير الموظفين. وما زال العمل جارياً كذلك من أجل تعزيز الاعتراف بالأداء الجيد عن طريق خطة جديدة للمكافأة والتقدير (الفقرة 26).

## إجراءات التحقيق

18. أعرب مجلس الموظفين في بيانه عن انشغالات بشأن العناصر التي يتضمنها دليل إجراءات التحقيق المنشور حديثاً، وأعلن عن عزمه على الطعن في إصدار الدليل وفي أحكامه الموضوعية. وتذكّر الإدارة بأن دليل إجراءات التحقيق، المؤرخ 30 يوليو 2010، نُشر لأغراض الشفافية ولإعلام الموظفين، تمسحياً مع أحكام ميثاق الويبو للتدقيق لسنة 2007. ويشمل الدليل معلومات عن أساليب التحقيق وإجراءاته التي تتبعها شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية في إجراء

التحقيقات. وقد وُضع الدليل بالاستناد إلى ممارسات التحقيق الجيدة التي تطبقها الأمم المتحدة، بما فيها المعايير التي تتجلى في المبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيق، والتي اعتمدها المؤتمر السنوي للمحققين الدوليين، وتطبقها الويبو منذ سنة 2005. وقد دُعي مجلس الموظفين إلى المساهمة بتعليقاته خلال مرحلة صياغة هذا الدليل. وكررت هذه الدعوة عندما لم يرد أي جواب من مجلس الموظفين، وأجل وضع الدليل في صيغته النهائية حرصا على مراعاة تعليقات مجلس الموظفين، عند ورودها، مراعاة تامة. وأدرج بالتالي العديد من اقتراحات مجلس الموظفين في الدليل.

19. وأعرب مجلس الموظفين في بيانه كذلك عن انشغاله بسبب قلة المعلومات فيما يخص التحقيقات المتعلقة بادعاءات وقوع انتهاكات خطيرة لأمن تكنولوجيا المعلومات ("رصد لوحة المفاتيح") في سنة 2008، والمتعلقة أيضا بنشر خطابات أو رسائل إلكترونية مهيمنة ومجهولة. وتشير الإدارة إلى أن كافة التحقيقات يجب أن تُعالج في سرية تامة. وإقرارا بهواجس القلق التي أثارها الادعاءات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات، والتي انتابت عددا كبيرا من الموظفين، أصدرت الإدارة بلاغا موجها إلى كافة الموظفين في ديسمبر 2010، يكشف أن الادعاءات التي تقدم بها موظف سابق كانت موضع تحقيق شامل وتبين ألا أساس لها من الصحة. وبالنسبة للموظفين الذين طلبوا أن تجري شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية تحقيقات في هذه الحوادث أو في نشر الرسائل الإلكترونية المهيمنة التي تخصهم، فقد أخبر كل منهم على حدة بنتيجة التحقيقات التي تخصهم مثلما يقتضي ذلك دليل إجراءات التحقيق. وفيما يخص الشكاوى التي رفعها موظفون إلى دوائر الشرطة، فقد تعاونت المنظمة تعاونًا كاملاً بتقديم أية معلومات طلبتها الشرطة لدعم التحقيقات التي تجريها.

### التعيينات والترقيات

20. انتقد بيان مجلس الموظفين قرار الإدارة بشأن التعليق المؤقت لنشر التعيينات الشهرية المعتادة المتعلقة بتنقل الموظفين في سنة 2010، في انتظار إصدار سلسلة كاملة من التعيينات الإدارية المعلقة عن نتائج إعادة تنظيم كل قطاع في سياق برنامج التقويم الاستراتيجي. وتشير الإدارة إلى استئناف إصدار التعيينات بشأن تنقل الموظفين في ديسمبر 2010، وتبدأ بقاءة جميع تنقلات الموظفين وتعييناتهم وترقياتهم منذ ديسمبر 2009.
21. ورأى مجلس الموظفين في بيانه أن التعليق المؤقت لإصدار تعيينات تنقل الموظفين يمنع رصد الإحصاءات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي. وفيما يخص البيانات الإحصائية المتعلقة بالموظفين، بما فيها المتصلة بتوزيعهم الجغرافي وجنسهم، فإن إدارة الموارد البشرية تعد بشكل دوري هذه البيانات التي تُنشر لعناية الدول الأعضاء.
22. وادعى مجلس الموظفين في بيانه أن بعض إجراءات التعيين تأثرت باعتبارها سياسية أو "بالمحسوبية". وتؤكد الأمانة بشدة ما يلي:

*إن الاعتبار الأسمى في تعيين الموظفين واختيارهم هو ضرورة تأمين خدمات أشخاص يتحلون بأعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة (المادة 1.4 من نظام الموظفين)؛*

*وتُراعى على النحو الواجب أهمية تعيين موظفين على أساس جغرافي واسع ومنصف قدر الإمكان، وفي حال التكافؤ في سائر المؤهلات، ينبغي تفضيل المرشحين الذين ينتمون إلى مناطق العالم غير الممتلئة أو الممتلئة بشكل غير كاف. (المادة 2.4 من نظام الموظفين).*

وإذا كانت هذه الاعتبارات الجغرافية هي ما يلمح إليه مجلس الموظفين بعبارة تعيينات "سياسية"، فإن الإدارة تقر بكل صراحة بأن المنظمة تشجع بشدة تقديم الطلبات من الدول الأعضاء قليلة التمثيل، شريطة استيفاء المهارات والمؤهلات اللازمة للوظيفة. وتشير الإدارة إلى أن العدد الإجمالي للدول الأعضاء التي يمثلها موظفو الويبو قد ارتفع بنسبة ستة في المائة منذ أكتوبر 2008. وخلال المدة نفسها، ارتفع عدد النساء في مناصب الفئة المهنية بنسبة سبعة في المائة.

23. ومع هذا، فإن التعيين والاختيار يجريان وفقا للفصل الرابع والمرفق الثاني لنظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها. وفي جميع الحالات التي يخضع فيها منصب شاغر لمسابقة، يتولى مجلس التعيينات والترقيات، الذي يضم ممثلا عن الموظفين يعينه مجلس الموظفين، تقديم مشورته إلى المدير العام. ويجري التحقيق في أي انحراف عن أحكام نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها يبلغ عنه أعضاء مجالس التعيينات والترقيات، وإذا ثبتت المخالفة، فقد يؤدي ذلك إلى تطبيق تدابير إدارية.

### إعادة تصنيف الوظائف والترقيات

24. أشار مجلس الموظفين في بيانه إلى قلة المعلومات المتاحة بشأن النتائج المتعلقة بطلبات إعادة تصنيف الوظائف، التي تنظر فيها لجنة التصنيف. وتشير الإدارة إلى أن طلبات إعادة تصنيف الوظائف تقيّم على يد أخصائيين في التصنيف، باستخدام معايير التصنيف الخاصة باللجنة الدولية للخدمة المدنية، وتستعرضها لجنة التصنيف عملا بالمادة 1.2 من نظام الموظفين. وتضم لجنة التصنيف ممثلا عن الموظفين يعينه مجلس الموظفين ورئيسا خارجيا من أجل ضمان التصنيف الموحد والمتسق في الوظائف حسب الدرجات. وتحال النتائج على النحو الواجب إلى المسؤول عن البرنامج أو المدير الذي قدم الطلب. ومنذ أكتوبر 2008، استعرضت لجنة التصنيف مجموع 272 طلبا لإعادة التصنيف، بما في ذلك حالات متراكمة بلغ عددها 161 حالة ظلت غير معالجة في أكتوبر 2008.

25. وأعرب مجلس الموظفين كذلك عن قلقه إزاء وقف العمل بالنظام السابق للترقية على حسب الجدارة. وتذكر الإدارة في هذا الصدد بأن العديد من المنظمات في المنظومة المشتركة للأمم المتحدة قد أوقف العمل بنظام الترقية على حسب الجدارة. ودعمًا لمبدأ "المساواة في الأجر على العمل ذاته" وتماشيا مع أفضل الممارسات المتبعة في المنظومة المشتركة للأمم المتحدة، فإن الويبو قد انتقلت إلى نظام ربط الرتبة بالوظيفة الذي تستند فيه الدرجة الوظيفية إلى الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات اللازمة للوظيفة وليس إلى طول فترة خدمة الفرد أو كفاءته. وفي ظل هذا النظام، ووفقا لنظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها، يجوز أن يكون أي موظف جديرا بالترقية إما بإعادة التصنيف التصاعدي للوظيفة المسندة إلى هذا الموظف رجلا كان أو امرأة، أو بإعادة إسناده إلى وظيفة أعلى درجة عقب مسابقة.<sup>5</sup> وتحدد الجدارة بالترقية عقب إعادة التصنيف التصاعدي للوظيفة مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في المادة 3.4(ب) من نظام الموظفين.<sup>6</sup>

26. وأوضح المدير العام للموظفين في الاجتماع المفتوح الذي عقده معهم في ديسمبر 2010 أن الإدارة تعكف في الوقت الراهن على إيجاد سبل بديلة للمكافأة والتقدير على الأداء (نظام للمكافأة والتقدير). ويجري تجهيز مجموعة من الاقتراحات في إطار مبادئ المكافأة والتقدير في المنظومة المشتركة للأمم المتحدة الأوسع نطاقا.

27. وأحاطت إدارة الموارد البشرية علما بالتاس مجلس الموظفين الحصول على مزيد من المعلومات بشأن نظام إعادة التصنيف والترقية. وقد أصدرت الإدارة تعميما إداريا (فبراير 2011) يحتوي على معلومات للموظفين عن معايير التصنيف التي تطبقها المنظمة. وستنشر كذلك وثيقة إعلامية عن موضوع الترقيات. وقد درج المدير العام في الاجتماعات المفتوحة على تناول موضوع التصنيف والترقيات الذي يعد مصدر القلق بين الموظفين، كما كان هذا الموضوع محور عروض ومناقشات في اجتماع المدير العام الإداري مع المديرين في نوفمبر 2010، وطلب منهم إطلاع الموظفين على ما جرى في الاجتماع.

<sup>5</sup> انظر المادة 3.4(أ) من نظام الموظفين.

<sup>6</sup> يكون أي موظف جديرا بالترقية نتيجة لإعادة تصنيف الوظيفة المسندة إليه، شريطة أن يمتلك هذا الموظف المؤهلات اللازمة وأن يكون أداؤه مرضيا.



## العدالة الداخلية

28. ورد في البيان ادعاء بأن مجلس الموظفين "استبعد" من مسار اختيار موظف لمنصب أمين المظالم، وهذا ليس صحيحاً. فقد عُيّن أمين المظالم بالالتزام بالصارم بإجراءات التعيين الموحدة في الويبو على النحو الوارد في الفصل الخامس والمرفق الثاني من نظام موظفي الويبو ولأئحة موظفيها. وشمل أعضاء هيئة التعيينات والترقيات المعنية بهذه المنافسة ممثلاً عن الموظفين اختاره مجلس الموظفين، وقد شارك هذا الممثل مشاركة كاملة في مسار الاختيار. وكانت الهيئة قد تشكلت وكان مسار الاختيار جارياً عندما انتُخب مجلس الموظفين الجديد في أبريل 2010.
29. وأعرب مجلس الموظفين في بيانه عن عدم ارتياحه لأن تعيين موظف مسؤول عن الأخلاقيات ليرأس مكتب الأخلاقيات المنشأ حديثاً قد جرى دون تنظيم مسابقة، وذكر المجلس أنه رفع دعوى لإلغاء هذا التعيين. وترغب الإدارة في أن توضح أن تعيين موظف الأخلاقيات جرى عن طريق النقل الداخلي الأفقي لموظف لديه المؤهلات المناسبة من قسم آخر، وذلك لتحقيق مصالح المنظمة وبالامتثال الكامل للمادة 3.4 من نظام الموظفين التي لا تشترط إجراء مسابقة في حالة النقل الأفقي (أي النقل الذي لا ينطوي على الترقية إلى منصب أعلى درجة). وتؤكد الإدارة أن المدير العام تلقى رسالة من مجلس الموظفين بتاريخ 3 أغسطس 2010 يطلب منه فيها أن يعيد النظر في تعيين موظف الأخلاقيات وقد أرسل المدير العام رداً على هذه الرسالة في 27 سبتمبر 2010. وتؤكد الإدارة على عدم وجود سبب لإلغاء التعيين.
30. وطالب مجلس الموظفين كذلك بإشراكه في المشاورات الدائرة حول عمل مكتب الأخلاقيات وتعريف الأخلاقيات في المستقبل. وتشير الإدارة إلى أنها أكدت لمجلس الموظفين أن هذا ما كانت تزمع القيام به في الواقع. وكما هو متوقع في ملخص مشروع برنامج التقييم الاستراتيجي وفي خطة عمل سنة 2011 لمكتب الأخلاقيات، يجري تعميم مشروع مدونة الويبو للأخلاقيات على جميع الموظفين وعلى مجلس الموظفين للحصول على تعليقاتهم. وعلى النسق ذاته، حددت بالفعل الأولوية في ولاية مكتب الأخلاقيات وهي رسم سياسة لمكافحة الأعمال الانتقامية، كما أوضح ذلك مجلس الموظفين.

## الطعون والمظالم

31. أعرب مجلس الموظفين في بيانه عن قلقه إزاء ارتفاع عدد الطعون والمظالم العالقة، بما فيها الطعون والمظالم أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتبادل الإدارة المجلس هذا القلق. وهي تعزم إعادة النظر في إجراءات النظام الداخلي لإدارة العدالة بالتعاون مع مجلس الموظفين، كما أنها منشغلة بتعزيز السبل غير الرسمية لتسوية المنازعات. وأحاطت الإدارة علماً بالقضايا المطروحة في الطعون، وهي تتخذ إجراءات للتصدي لها حسب الاقتضاء، بما في ذلك على وجه الخصوص التصدي لها من خلال المراجعات المقترحة لنظام موظفي الويبو ولأئحة موظفيها وما يتعلق بها من سياسات عامة وإجراءات. ويلاحظ كذلك أن ارتفاع عدد الطعون قد يكون كذلك من سمات أية فترة إصلاح في منظمة ما، بما يعكس الرفض للتغيير، وإن كان هذا الإصلاح ينصب في المصلحة العامة للمنظمة أو الموظفين عموماً.

## ادعاءات بالعنصرية

32. ادعى مجلس الموظفين في بيانه بأن ادعاءات بالعنصرية وعرقلة سير العدالة قد وُجّهت ضد "موظفين ريفيين" أثناء جمعيات سنة 2010 لجمعية الموظفين. وترفض الإدارة هذه الإيحاءات بالعنصرية التي لا أساس لها رفضاً قاطعاً. وتشير إلى أن هذه الادعاءات بما يسمى بالعنصرية لم تكن موجهة ضد أية أعمال أو وقائع شاركت فيها الإدارة، بل إن الاتهامات تبادلها أعضاء في جمعية الموظفين في سياق بعض الرسائل الورقية والإلكترونية المجهولة التي على ما يبدو كتبها موظف أو

موظفون عن زملاء آخرين؛ كما أن هذه الاتهامات تعلقت بانتقادات للطريقة التي عالج بها أعضاء مجلس الموظفين السابق تلك الرسائل الإلكترونية.

33. وأوضحت الإدارة في مذكرة عممتها على جميع الموظفين في مايو 2009 أن إرسال رسائل إلكترونية تنطوي على تحريض أو إهانة من أي نوع أمر محظور حظرا تاما وينبغي الإبلاغ عنه على الفور. وأوضح المدير العام للموظفين فضلا عن ذلك في بيانات كتابية وشفوية أن المنظمة لن تتهاون إطلاقا مع أي نوع من أنواع العنصرية. وكتب في مذكرته المعممة على جميع الموظفين في 23 أبريل 2010 أن "السلوك العنصري أيا كان شكله أو نوعه غير مقبول على الإطلاق في أي سياق، وهو يتنافى مع كل ما تؤيده كمنظمة دولية تفخر بموظفيها المنحدرين من ثقافات وأعراق متعددة، وبموقفها كوكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. وأي موظف تثبت مسؤوليته عن ارتكاب أي سلوك عنصري أو عن تعميم مواد تحريضية أو رسائل تبعث على الكراهية سيتم التعامل معه بصرامة وفقا لنظام موظفي هذه المنظمة ولأخوة موظفيها ووفقا لأية تعميمات إدارية أخرى سارية. ومن المنطلق ذاته لا يمكن كذلك التهاون مع أية اتهامات باطلة بالعنصرية أو أية ادعاءات خبيثة تقدم ضد أي زميل ويقصد بها إلحاق إساءة جسيمة به من أية طبيعة".

### الحالتان التأديبتان

34. أعرب مجلس الموظفين كذلك في بيانه عن قلقه إزاء إيقاف موظفين لمدة عامين ريثما تعرض حالتها على اللجنة الاستشارية المشتركة المعنية بالشؤون التأديبية. وتؤكد الإدارة إيقاف موظفين اثنين من موظفي الويبو في الوقت الراهن بأجر كامل ريثما يستكمل المسار التأديبي. وخضعت هاتان الحاللتان لتحقيق ذي طبيعة عالية التعقيد والحساسية. وتتقاسم الإدارة القلق مع المجلس إزاء طول مدة إيقافهما، وهي تبذل كل ما في وسعها لضمان استكمال المسار التأديبي في أسرع وقت. وفي هذا الصدد تعرب الإدارة عن قلقها البالغ إزاء تأخر الإجراءات التأديبية المعروضة على اللجنة الاستشارية المشتركة لمدة ستة شهور لأن مجلس الموظفين لم يرد على طلبات الإدارة المتكررة بأن يقدم أسماء ممثلي الموظفين الذين يعينهم لعضوية اللجنة.<sup>7</sup> ويوشك هذا المسار التأديبي الآن على الاكتمال.

[نهاية المرفق الثالث والوثيقة]

<sup>7</sup> انظر المادة 1.2.8 من نظام الموظفين.