

WO/CC/71/3 REV.

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 17 أغسطس 2015

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الحادية والسبعون (الدورة العادية السادسة والأربعون)

جنيف، من 5 إلى 14 أكتوبر 2015

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات

وثيقة من إعداد الأمانة

1. يرد فيما يلي تقرير عن أنشطة مكتب الويبو للأخلاقيات في عام 2014.

أولاً. معلومات أساسية

2. تشير اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية إلى أهمية تحقيق المنظمة لأعلى معايير المقدره والكفاءة والنزاهة. ويمثل إنشاء نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة في الويبو مبادرة تدخل ضمن برنامج التقويم الاستراتيجي، الذي بدأ تعميمه في أنشطة الويبو بعد استكمالها في أوائل عام 2013.

ثانياً. الهيكل

3. المسؤول عن مكتب الأخلاقيات هو رئيس مكتب الأخلاقيات، الذي يقدم تقاريره حالياً إلى المدير العام (وكان يقدمها في الماضي إلى رئيس الموظفين في مكتب المدير العام). وتشمل أنشطة مكتب الأخلاقيات المجالات التالية:

(أ) الأنشطة الترويجية؛

(ب) المشورة السرية المقدمة إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين؛

(ج) ووضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات؛

(د) وتنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات.

4. والمكتب مستقل عن خدمات الويبو الأخرى.

ثالثاً. الأنشطة الترويجية

(أ) التدريب على الأخلاقيات والنزاهة

5. منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012، نُظِّم تدريب إجباري لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة. ويتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج التدريب بالتعاون الوثيق مع إدارة الموارد البشرية ومكتب إدارة مشروعات برنامج التقييم الاستراتيجي، ويتولى تقديمه مدرّبون خارجيون.

الأهداف

6. يتوافق التدريب مع قيم المنظمة وسياساتها بشأن السلوك الأخلاقي ويتماشى مع الممارسات التدريبية الجيدة والمبادئ الأخلاقية المعترف بها عموماً. وهو يرمي، تحديداً، إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعزيز ثقافة الأخلاقيات؛
- وإذكاء الوعي على كل مستويات المنظمة بالمبادئ والسياسات والأدوات والاعتبارات الخاصة بالسلوك الأخلاقي في الويبو؛
- وزيادة الثقة بين الزملاء والمديرين، والثقة في المنظمة؛
- وتعزيز المساءلة في عملية اتخاذ القرارات؛
- وتدعيم القيادة الأخلاقية - "إعطاء المثل في أعلى الهرم".

النتائج

7. فيما يلي النتائج المنشودة:

- ضمان فهم مشترك لمعنى "الأخلاقيات والنزاهة" في مكان العمل، ولأهمية السلوك الأخلاقي بالنسبة لسمعة المنظمة؛
- ضمان تلقي جميع الموظفين لتدريب في مجال المبادئ الأخلاقية الأساسية؛
- تعزيز رسالة متسقة بشأن الأخلاقيات ومعايير السلوك المتوقعة في الويبو؛
- إذكاء الوعي بالآليات القائمة حالياً لدعم الموظفين.

طبيعة التدريب

8. يتمثل التدريب في استعراض للمبادئ والقيم الأخلاقية المنطبقة في الويبو؛ وهو نشاط تُقدم فيه إلى المشاركين مجموعة من الحالات الفردية ويُطلب منهم الكشف عن القضايا الأخلاقية والعمل على تسويتها باستخدام نموذج من نماذج اتخاذ القرارات؛ ويُقدم عرض عن مكتب الأخلاقيات وأنشطته والخدمات التي يوفرها للموظفين؛ وتُجرى مناقشة حول العقبات الشائعة التي تحول دون التزام السلوك الأخلاقي، وكيفية تجاوزها. ويشمل التدريب دورات مباشرة تدوم نصف يوم ويقودها

مدربون خارجيون من ذوي الخبرة في التدريب على الأخلاقيات في نظام الأمم المتحدة الموحد. وأجريت منافسة لاختيار مقدم التدريب.

مدونة الويبو للأخلاقيات كمرجع للتعليم

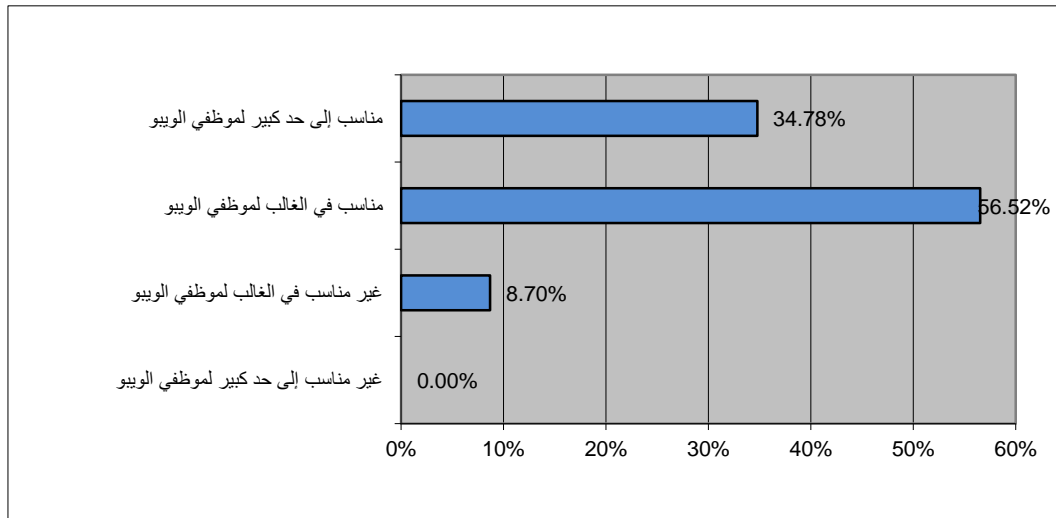
9. أعدّ مقدم التدريب الخارجي ومكتب الأخلاقيات دليلًا مشتركًا مفضلًا يتلقاه كل موظف في شكل ورقي في الدورة التدريبية. والجزء الأول من الدليل عبارة عن كراسة عمل يستخدمها المشاركون أثناء التدريب وتحتوي على نقاط تعلم أساسية وملاحظات عن الحالات. أما الجزء الثاني فيشمل النسخة الكاملة لدليل الأخلاقيات في الويبو، الذي أعده مكتب الأخلاقيات للاستخدام كمرجع يُحتفظ به. وتم، عبر برنامج التدريب، تقديم مدونة الويبو للأخلاقيات ودليل الأخلاقيات في الويبو، ويعزز توفير نسخة منها لكل موظف الرسائل المؤسسية المدرجة فيها.

الأثر المقاس باستقصاء ما بعد التدريب

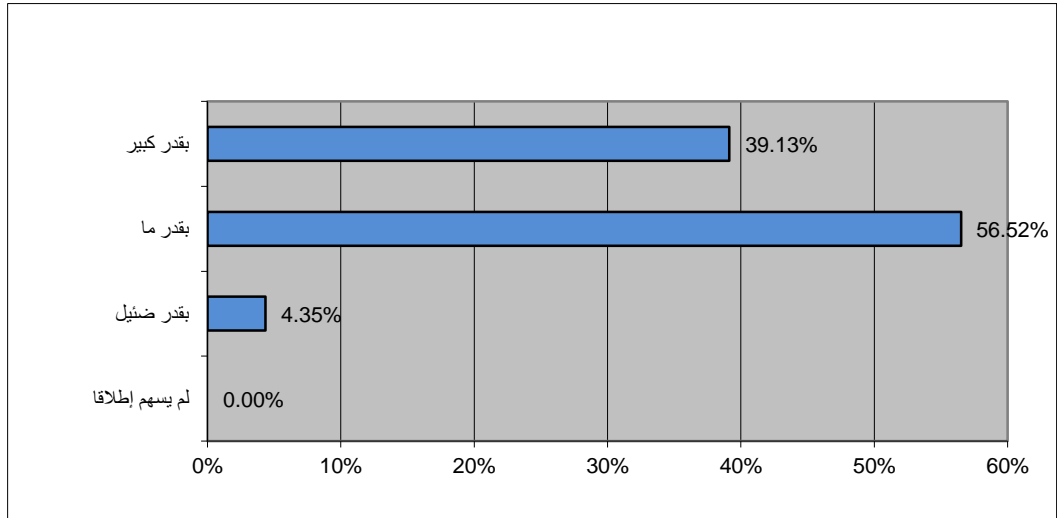
10. دُرب كل الموظفين بمن فيهم المعينون حديثًا (1 330 موظف في المجموع) منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة. وتتعلق المعلومات الواردة أدناه بالتدريب المُقدم إلى الموظفين الذين التحقوا بالمنظمة في عام 2014.

11. وتم، كالمعتاد، إرسال استقصاء إلكتروني إلى الأشخاص الذين شاركوا في التدريب. وردّ على الاستقصاء 27 مشاركًا من أصل 51 - مما يمثل معدل رد يناهز 50 بالمائة. وأكد الاستقصاء أن التدريب ترك انطباعًا حسنًا لدى المشاركين، إذ اعتبر 91 بالمائة من المجيبين أن مضمون الدورة كان مناسبًا "في الغالب" أو مناسبًا "إلى حد كبير" لموظفي الويبو (الجدول 1) وأبلغ 96 بالمائة أن الدورة أسهمت "بقدر ما" أو "بقدر كبير" في إدكاء وعيهم بالقضايا الأخلاقية التي تُواجه في الويبو (الجدول 2). وأبلغت الغالبية العظمى (96 بالمائة) أنها تشعر بأنها مجهزة "بقدر ما" أو "بقدر كبير" بوسائل أفضل لتسوية المعضلات الأخلاقية التي قد تواجهها في المستقبل (الجدول 3).

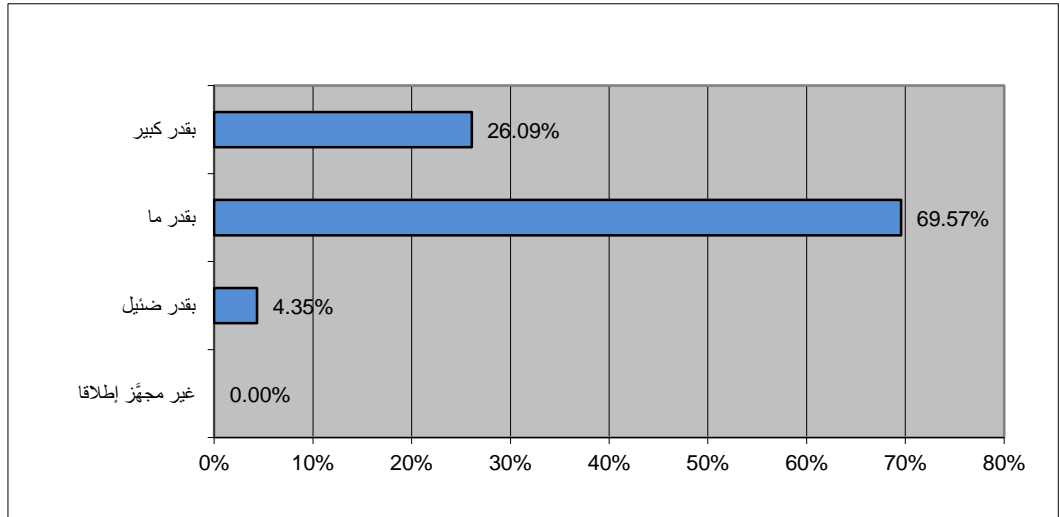
الجدول 1 - "ما هو تقييمك لمضمون الدورة التدريبية الخاصة بالأخلاقيات؟"



الجدول 2 - "أسهم التدريب في إذكاء وعي بالقضايا الأخلاقية التي نواجهها في الويبو"



الجدول 3 - "إذا واجهتني معضلة أخلاقية، أشعر أنني مجهزٌ _____ بوسائل أفضل لتسويتها"



الأفكار الأساسية المستخلصة من التدريب

12. تشمل الأفكار الأساسية التي أبلغ المقيمون أنهم استخلصوها من الدورة التدريبية ما يلي:

- من الأمور البالغة الأهمية الثقة؛ والنزاهة؛ والأمانة؛ والموضوعية؛ والاستقلالية والحياد؛ والمساءلة الشخصية؛ والسرية؛ وتبادل الاحترام والتسامح، خصوصاً في بيئة متعددة الثقافات؛ والشفافية؛ والتواصل المنفتح.
- الأخلاقيات والنزاهة من أعمدة الروح المهنية، وهذان العنصران يكتسبان أهمية خاصة بالنسبة للموظفين العاملين في منظمات دولية؛ وبالتالي فإن المسؤولية والمساءلة الفردية أمران أساسيان. وينبغي أن يسهم آحاد الموظفين في الحفاظ على بيئة عمل تسودها سمات التوافق والأخلاق.

- توجد أحيانا مجالات غامضة؛ والقضايا الأخلاقية لا توفر دوما إجابات شافية. وهناك مجموعة كاملة من المبادئ والقيم التي ترسم معالم السلوك الأخلاقي. وذلك ما يترر وجود طرف ثالث محايد يمكنه البت فيما إذا كان هناك خرق لمدونة الأخلاقيات.
- الهياكل والقواعد المرتبطة بالسلوك الأخلاقي والنزاهة عوامل في غاية الأهمية. وعليه ينبغي احترام إجراءات الويبو.
- توجد على مستوى الويبو إرادة في الماضي نحو المزيد من الشفافية. وتسهم بيئة العمل الأخلاقية في تعزيز الثقة ودعم التعاون العادل والمحايد والعمل الجماعي، مما يساعد المنظمة قاطبة على تحقيق أهدافها فيما يخص الشفافية والأمانة والنزاهة.

(ب) الموقع المخصص للمكتب على الشبكة الداخلية (إنترنت)

13. أنشئ موقع مخصص لمكتب الأخلاقيات على الشبكة الداخلية (إنترنت) في عام 2012. ويحتوي الموقع على مدونة الويبو للأخلاقيات، ودليل الأخلاقيات في الويبو (الذي يشتمل على مجموعة من سياسات الويبو ومبادئها الوجيهة، مع شروح واضحة)، فضلا عن روابط إلى الموارد ذات الصلة والمعلومات الأساسية.

رابعاً. المشورة السرية المقدمة إلى الإدارة العليا والمدبرين وجميع الموظفين

14. كان رئيس مكتب الأخلاقيات في إجازة مرضية اعتباراً من أبريل 2014 وأعلن، للأسف الشديد، عن وفاته في أواخر يوليو. وفي أغسطس 2014، عُيّن رئيس جديد لمكتب الأخلاقيات بصفة مؤقتة، واضطلع بمهامه طيلة الفترة المتبقية من العام.

15. وخلال تلك الفترة، تلقى رئيس مكتب الأخلاقيات بالنيابة طلبات المشورة التالية: سبعة طلبات بشأن الأنشطة الخارجية، وطلبان بشأن الهدايا وأو الضيافة، وخمسة طلبات بشأن المسائل المرتبطة بالعمل، وثلاثة طلبات بشأن إعلان المصالح/الاستثمارات، وثمانية طلبات بشأن تضارب المصالح، وطلب واحد بشأن حماية المبلغين عن المخالفات. وهناك عدد من الطلبات التي تبين أنها خارجة عن نطاق ولاية رئيس مكتب الأخلاقيات، وبالتالي أُحيلت إلى وحدات الويبو الأخرى.

خامساً. وضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات

سياسة الكشف المالي

16. في أعقاب تنفيذ سياسة الويبو بشأن إعلان المصالح في عام 2013، والكشف عن المصالح المالية طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، اضطلع بمزيد من العمل من أجل وضع سياسة جديدة بشأن الكشف المالي فيما يخص كبار الموظفين وبعض الموظفين المحدّدين. وعُلق ذلك العمل بصورة مؤقتة في عام 2014 بسبب الغياب المؤسف لرئيس مكتب الأخلاقيات، ويُتوقع الآن إنجازها في 2015 أو 2016. وتسعى المنظمة إلى تحقيق التوازن المناسب بين الحاجة إلى المعلومات وحق الموظفين في الخصوصية. وستسعى أيضاً إلى مراعاة إطار إدارة المخاطر ونظام الضوابط الداخلية الجاري تنفيذها من قبل الأمانة.

سادسا. تنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات

السياسة الخاصة بحماية المبلغين عن المخالفات

17. ظلّت السياسة الخاصة بحماية المبلغين عن المخالفات سارية في الويبو منذ عام 2012.
18. وترمي تلك السياسة إلى تحقيق غرضين اثنين. فهي، أولاً، ترسخ واجب الإبلاغ عن المخالفات المشتبه فيها بطريقة مسؤولة وتحدّد آليات الإبلاغ بموازاة مع أحكام نظام الموظفين ولائحته. وهي توفر، ثانياً، الحماية للموظفين الذين أبلغوا عن تلك المخالفات أو شاركوا في أنشطة الرقابة الأخرى الوارد ذكرها في السياسة.
19. وفي عام 2014 استطلّمت، في إطار السياسة المذكورة، مطالبتان بالحماية من الانتقام نتيجة الإبلاغ عن مخالفات أو المشاركة في نشاط مجمي. وأجرى مكتب الأخلاقيات عمليات استعراض أولية، ظلّت جارية في نهاية فترة الإبلاغ. وكانت هناك، على مدى السنوات السابقة، مطالبة مماثلة في عام 2012 عاجلها مكتب الأخلاقيات وتمكّن من تسويتها بشكل مرض، ولم ترد أية مطالبات في عام 2013. ويتساوق انخفاض مستوى المطالبات مع تجربة الوكالات الأخرى، مثل أمانة الأمم المتحدة، في هذا المجال.
- إعلان المصالح والكشف عن معاملات بين أطراف مترابطة كما تقتضيه المعايير المحاسبية الدولية للقطاع
20. يتولى مكتب الويبو للأخلاقيات مسؤولية تنفيذ برنامج إعلان المصالح فيما يخص موظفي الويبو من رتبة مدير أول (D1) فما فوق، وعدد محدود من الفئات الأخرى المعرّضة لمخاطر عالية. وقد أسفر الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن متطلبات إضافية فيما يخص الكشف بالنسبة للموظفين من رتبة مدير ثان (D2). وتم، في فترة الإبلاغ لعام 2014، تحقيق امتثال بنسبة 100 بالمائة مع متطلبات الكشف المحدّدة في المعايير المحاسبية المذكورة فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة.

21. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بهذه الوثيقة "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" (الوثيقة WO/CC/71/3 Rev).

[نهاية الوثيقة]