

WO/CC/71/INF/1
الأصل: بالإنكليزية
التاريخ: 29 سبتمبر 2015

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الحادية والسبعون (الدورة العادية السادسة والأربعون)
جنيف، من 5 إلى 14 أكتوبر 2015

التوزيع الجغرافي في الويبو

وثيقة معلومات من إعداد الأمانة

ألف. الأساس القانوني والواجبات

1. اتفاقية الويبو

المادة 9(7): "[...] وينبغي عند تعيين الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة أن يراعى في المكان الأول ضرورة تأمين أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أهمية أن تتم التعيينات على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن." (أضيف الخط المائل)

2. نظام موظفي الويبو ولأئحته

المادة 4-1

المبادئ العامة

الاعتبار الأول في توظيف الموظفين وتعيينهم هو ضرورة إحراز أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ويجري توظيف الموظفين وتعيينهم دون تمييز بسبب العرق، أو الأصل العرقي، أو الجنس، أو التوجه الجنسي، أو العجز، أو الدين، أو العمر، أو الانتماء السياسي، أو الوضع الاجتماعي.

المادة 2-4

التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين

(أ) يجب إيلاء الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن، مع الإقرار أيضاً بالحاجة إلى مراعاة اعتبارات التوازن بين الجنسين.

(ب) ولا يُطبَّق التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وفقاً لمقتضيات الفقرة (أ) أعلاه، على الموظفين المُعيَّنين في الوظائف "اللغوية" (أ) ولا وهي وظائف المترجمين التحريريين، والمترجمين الشفويين، والمحرفين، والمراجعين)، أو على الموظفين المُعيَّنين في وظائف تنتمي إلى فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين.
(أضيف الخط المائل)

باء. مبادئ التوزيع الجغرافي التي وافقت عليها الدول الأعضاء في الويبو (1975)

في ضوء المادة 9(7) من اتفاقية الويبو والحكم ذي الصلة الوارد في نظام الموظفين ولائحته في ذلك الوقت (وهو مماثل من حيث المضمون لنص المادة 4-2 المشار إليها أعلاه)، وافقت الدول الأعضاء في عام 1975 على خطة طويلة الأجل ملء شواغر الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي على أساس المبادئ التالية (المقتطفة من الوثيقة WO/CC/IX/2):

"1" ينبغي أن تكون رُبع الوظائف موزّعا بالتساوي بين الأقاليم السبعة، وهي أفريقيا، وأمريكا اللاتينية والكاريبي، وأمريكا الشمالية، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية، وأوروبا الغربية¹، والشرق الأوسط. [...] ويتوافق كل من هذه التسمية وهذا التوزيع مع التصنيف الجغرافي الذي وضعته الجمعية العامة للأمم المتحدة لأغراض التوزيع الجغرافي [...].

"2" وينبغي أن تكون ثلاثة أرباع الوظائف موزّعة بين الأقاليم السبعة وفق نسبة مماثلة لنسبة المبلغ الإجمالي للاشتراكات المستحقة على دول إقليم ما من المبلغ الإجمالي لكل الاشتراكات المستحقة على جميع الدول الأعضاء.

"3" وينبغي يكون عدد الوظائف المستصوب ('الحصة') لكل إقليم، وفقاً لنطاق موجود بين رقمين يكون أدناهما أقلّ بنسبة 10% وأعلاهما أكبر بنسبة 10%، عدد الوظائف الناتجة عن تطبيق الفقرتين "1" و"2" أعلاه، شرط ألا يشمل النطاق في أي حال من الأحوال أقل من ثلاثة أرقام.

"4" وينبغي ملء عدد الوظائف التي تشكل حصة كل إقليم بمواطني الدول التي تنتمي إلى ذلك الإقليم، مع الحرص، في حال وجود اختلافات اجتماعية و/أو اقتصادية كبيرة بين دول ذلك الإقليم، على ملء تلك الوظائف بمراعاة لزوم أن يُبلور الوضع الاجتماعي و/أو الاقتصادي الرئيسي لتلك الدول بشكل منصف."

جيم. الوضع الراهن في الويبو مقابل مبادئ عام 1975 بشأن التوزيع الجغرافي

الوظائف المشمولة: هناك، حتى يونيو 2015 وباستثناء وظيفة المدير العام²، ما مجموعه 411 وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي، مما يمثل 39.1 بالمائة من مجموع وظائف الويبو. وطبقاً للمادة 4-2(ب) من نظام الموظفين، يشمل العدد 411 كل الوظائف الممولة من الميزانية العادية، ما عدا: "1" الوظائف اللغوية – 102 وظيفة، "2" ووظائف فئة الخدمات العامة –

¹ تُسمى هذه المجموعة الآن مجموعة بلدان شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى

² وفقاً للفقرة 15 من الوثيقة WO/CC/IX/2.

521 وظيفة، "3" ووظائف فئة الموظفين الفنيين الوطنيين - لا توجد أية وظيفة. والوظائف المستثناة أيضا هي الوظائف الست عشرة الممولة من خارج الميزانية (الأموال الاحتياطية أو الصناديق الاستثنائية) ووظيفة المدير العام.³

وحسب وحدة التفتيش المشتركة، لا تأخذ معظم المنظمات في الحسبان سوى وظائف الفئة المهنية المدرجة في الميزانية العادية، وتستثني الوظائف اللغوية، باعتبارها وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي؛ وتبين نسبة تلك الوظائف من العدد الإجمالي للوظائف. فعلى سبيل المثال، تبلغ تلك النسبة 50.7 بالمائة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، وتبلغ 43.72 بالمائة في منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، وتبلغ 39.2 بالمائة في منظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو). ومن جهة أخرى، لا تتجاوز تلك النسبة 11.28 بالمائة في الأمم المتحدة، إذ يُموّل أكثر من نصف وظائفها من خارج الميزانية.⁴ وتلك النسبة منخفضة جدا كذلك في مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية ومنظمة العمل الدولية، إذ تبلغ 2.9 بالمائة و1.64 بالمائة على التوالي. (الفقرتان 55 و56 من الوثيقة JIU/NOTE/2012/3، المعروضة التفصيل في الجزء زاي أدناه.)

وطبقا لمبادئ عام 1975 المبيّنة في الجزء باء أعلاه ينبغي أن يكون التوزيع الجغرافي للوظائف البالغ عددها 411 وظيفة مطابقا، قدر الإمكان، للتوزيع التالي:

"1" ينبغي أن يكون رُبع الوظائف أو ما يعادل 102.75 وظيفة موزّعا بالتساوي بين الأقاليم السبعة، بما يفضي إلى 14.68 وظيفة لكل إقليم:

الأقاليم الجغرافية	توزيع رُبع الوظائف
أفريقيا	14.68
آسيا والمحيط الهادئ	14.68
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	14.68
أمريكا اللاتينية والكاريبي	14.68
الشرق الأوسط	14.68
أمريكا الشمالية	14.68
أوروبا الغربية	14.68
المجموع	102.76

³ تمثل كل هذه الأرقام، في المجموع، 1 051 وظيفة حتى يونيو 2015.

⁴ في عام 2011، من أصل 43 747 موظفا يعمل في الأمم المتحدة، كان أكثر من النصف يشغل وظائف في العمليات الميدانية (23 491)، وهي وظائف ممولة من خارج الميزانية. وكانت 36 بالمائة أو 15 745 وظيفة فقط قائمة في الإدارات/المكاتب كائنة أساسا في مقار الأمم المتحدة بنيويورك وجنيف وبروينا. أما بقية الوظائف فكانت قائمة في اللجان الإقليمية (2 695) أو المحاكم (1 816). انظر "صحيفة الوقائع الخاصة بإدارة الموارد البشرية" على الرابط التالي: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>، تم النفاذ إليه في 16 سبتمبر 2015.

"2" ثم تُوزَع بقية الوظائف أو ما يعادل 308.25 وظيفة استنادا إلى نسبة مجموع الاشتراكات المستحقة على الدول الأعضاء في كل إقليم من مجموع الاشتراكات المستحقة، على النحو التالي:

الأقاليم الجغرافية	نسبة الاشتراكات	توزيع ثلاثة أرباع الوظائف
أفريقيا	2.75	8.47
آسيا والمحيط الهادئ	16.71	51.51
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	8.55	26.35
أمريكا اللاتينية والكاريبي	3.83	11.81
الشرق الأوسط	2.04	6.29
أمريكا الشمالية	9.19	28.33
أوروبا الغربية	56.93	175.48
المجموع	100.00	308.24

"3" ويكون نطاق التوزيع المستصوب الناتج عن إضافة "1" و"2" أعلاه، على أن يكون النطاق الأدنى أقل من حصيلة الإضافة بنسبة 10% والنطاق الأقصى أكبر من الحصيلة بنسبة 10 بالمائة، على النحو التالي:

الأقاليم الجغرافية	توزيع ربع الوظائف	توزيع ثلاثة أرباع الوظائف	النطاق المستصوب
أفريقيا	14.68	8.47	25-21
آسيا والمحيط الهادئ	14.68	51.51	73-60
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	14.68	26.35	45-37
أمريكا اللاتينية والكاريبي	14.68	11.81	29-24
الشرق الأوسط	14.68	6.29	23-19
أمريكا الشمالية	14.68	28.33	47-39
أوروبا الغربية	14.68	175.48	209-171
المجموع	102.76	308.24	(411)

"4" وينبغي أن تُبلور الاختلافات الاجتماعية و/أو الاقتصادية الكبيرة القائمة بين دول الإقليم المعني بشكل منصف في توزيع "حصّة" الوظائف ضمن ذلك الإقليم:

لا يمكن ملاحظة المعيار "4" من مبادئ عام 1975 سوى على الصعيد القطري لكل إقليم. ويرد، في المرفق الأول، العدد الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب الدول الأعضاء لكل إقليم، حتى يونيو 2015. ويورد المرفق الأول أيضا قائمة البلدان الممثّلة والبلدان غير الممثّلة في كل إقليم. غير أن تحديد ما إذا كان المعيار "4" مستوفى في التوزيع الجغرافي للوظائف ضمن كل إقليم يقتضي تحليل الوضع الاجتماعي والاقتصادي للدول الأعضاء في كل إقليم بالنسبة إلى بعضها البعض، مما يتجاوز نطاق هذه الوثيقة.

دال. ملخص التوزيع الجغرافي الحالي للوظائف بحسب كل إقليم

فيما يلي التوزيع الفعلي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب كل إقليم مقابل النطاق المستصوب بحسب كل إقليم:

الأقاليم الجغرافية	النطاق المستصوب	العدد الفعلي للوظائف (يونيو 2015)
أفريقيا	25-21	48 ↗
آسيا والمحيط الهادئ	73-60	68 ↔
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	45-37	30 ↘
أمريكا اللاتينية والكاريبي	29-24	35 ↗
الشرق الأوسط	23-19	4 ↘
أمريكا الشمالية	47-39	38 ↘
أوروبا الغربية	209-171	188 ↔
المجموع	(411)	411

يظهر في الجدول الوارد أعلاه ما يلي:

- هناك إقليمان موجودان ضمن نطاقها المستصوب للوظائف: آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الغربية؛
- وهناك إقليمان موجودان فوق نطاقها المستصوب للوظائف: أفريقيا، بما يعادل 23 وظيفة، وأمريكا اللاتينية والكاريبي، بما يعادل 6 وظائف؛
- وهناك ثلاثة أقاليم موجودة تحت نطاقها المستصوب للوظائف: الشرق الأوسط، بما يعادل 15 وظيفة، وشرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى، بما يعادل 7 وظائف، وأمريكا الشمالية، بما يعادل وظيفة واحدة.

وباختصار، تُظهر البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن التوزيع الحالي للوظائف بين الأقاليم السبعة، إذا ما قورن بمبادئ عام 1975، يتوافق مع تلك المبادئ فيما يخص إقليمين اثنين، وأن هناك إقليمين ممثلين تمثيلاً زائداً بدرجات متفاوتة، وأن هناك ثلاثة أقاليم موجودة تحت نطاقها المستصوب للوظائف بدرجات متفاوتة أيضاً (إقليم واحد ممثل تمثيلاً زائداً بوظيفة واحدة فقط).

(قد ترغب الدول الأعضاء في الرجوع إلى المرفق الثاني من التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية المقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق كي تنظر فيه خلال اجتماعها السنوي في أكتوبر والمتاح على الرابط التالي: http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_71/wo_cc_71_2_rev.pdf. ويظهر المرفق الثاني في شكل بياني الأثر الناجم عن تطبيق مبادئ عام 1975 بشأن التوزيع الجغرافي للوظائف بحسب كل إقليم.)

هاء. ملاحظات بشأن مبادئ عام 1975

فيما يخص عدد الوظائف المستصوب أو "الحصص"

تبيّن النتائج التي خلصت إليها وحدة التفتيش المشتركة بخصوص التوزيع الجغرافي أن المنظمات الصغيرة لا تطبق عموماً نظام الحصص بسبب عدد الوظائف المحدود. وتنتهج، بدلا من ذلك، نظام توزيع جغرافي يراعي (فقط) التوازن الجغرافي.

(الفقرة 53 من الوثيقة JIU/NOTE/2012/3، المعروضة بالتفصيل في الجزء زاي أدناه). والمنظمات التي ذكرتها وحدة التفتيش المشتركة في هذا المضمار هي المنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي،⁵ والبعض من تلك المنظمات متبادل مع الويبو من حيث الحجم (مثل الاتحاد الدولي للاتصالات وصندوق الأمم المتحدة للسكان). والنظام الذي "يراعي" التوازن الجغرافي هو نظام متسق مع أحكام اتفاقية الويبو ونظام موظفي الويبو ولأئحته.

فيما يخص الاشتراكات

كون الويبو منظمة لا تمثل اشتراكات الدول الأعضاء فيها سوى أقل من خمسة بالمائة من الميزانية وتمتع الدول الأعضاء فيها بالمساواة في حقوق التصويت، قد يكون استخدام الاشتراكات ككميار (رئيسي) أمراً مثيراً للجدل.

فيما يخص التصنيف الجغرافي

تجدر الإشارة إلى أنه في حين كان يُفترض أن الأقاليم السبعة المحددة في المعيار الأول من مبادئ عام 1975 كانت مستندة إلى التصنيف الجغرافي الذي وضعته الجمعية العامة للأمم المتحدة لأغراض التوزيع الجغرافي (في ذلك الوقت)، تشير وحدة التفتيش المشتركة إلى أن الأمم المتحدة دأبت، منذ عام 1948،⁶ على قياس التوزيع الجغرافي لموظفيها على أساس النطاقات المستصوبة لكل دولة عضو (وليس بحسب كل إقليم جغرافي). وأياً كان التاريخ الفعلي لشروع الأمم المتحدة في تطبيق نظام النطاقات المستصوبة بحسب كل دولة عضو بدلاً من تطبيقه بحسب كل إقليم، فإن الجمعية العامة للأمم المتحدة أكدت في عام 2009 على أن "نظام النطاقات الجغرافية مُصمم كي يُطبق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات"⁷. وبعبارة أخرى، فإن "المصدر" الخاص بأحد العناصر الرئيسية في صياغة مبادئ عام 1975، لم يستخدم قط التصنيف الإقليمي في قياسه للتوزيع الجغرافي أو أنه تخلى عن ذلك الاستخدام.

والجدير بالذكر أيضاً أن للأمم المتحدة عدداً من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي يفوق بكثير عدد تلك الوظائف في الويبو، وفي هذا الصدد تشير "صحيفة وقائع الأمم المتحدة الخاصة بإدارة الموارد البشرية" إلى أنه سُجّل، حتى 30 يونيو 2011، "توظيف 2 046 موظفاً في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي"⁸. أما في الويبو فقد سُجّل، حتى يونيو 2015، وجود 411 وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي.

فيما يخص المعايير الأخرى المتعلقة بالتوزيع الجغرافي

بالنسبة إلى المنظمات التي تطبق نظام "النطاقات الجغرافية" للوظائف فيما يخص بلداً أو مجموعة ما، تُستخدم المعايير التالية وتُمنح وزناً متفاوتاً في الحسابات، حسب وحدة التفتيش المشتركة (يُرجى الاطلاع بالتفصيل على الجزء زاي أدناه):

- الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة واليونسكو ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الصحة العالمية – العضوية، وعدد سكان الدولة العضو، والاشتراكات المالية؛

⁵ كان العدد الإجمالي للموظفين في هذه المنظمات في عام 2013، حسب إحصاءات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، كما يلي: المنظمة البحرية الدولية – 267، الاتحاد الدولي للاتصالات – 752، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب – 637، صندوق الأمم المتحدة للسكان – 1 784، منظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية – 96، الاتحاد البريدي العالمي – 103 (انظر الرابط التالي: http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB_2014_HLCM_HR_21.pdf، الجدول I-ألف، عدد الموظفين بحسب كل فئة والموقع التنظيمي كما في 31 ديسمبر 2013).

⁶ الفقرة 45 من الوثيقة JIU/NOTE/2012/3.

⁷ الفقرة 14 من الصفحة 10 من الوثيقة A/RES/63/250 المؤرخة 10 فبراير 2009.

⁸ انظر الرابط التالي: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>. تم النفاذ إليه في 16 سبتمبر 2015.

- ومنظمة العمل الدولية – لا تستخدم سوى اشتراك الميزانية المقرر لكل دولة عضو لحساب النطاق المستصوب؛
- والإيكاو تستخدم العضوية ومستوى الاشتراك المقرر لحساب المستوى المستصوب فيما يخص الدول الأعضاء؛
- وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق طوارئ الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأغذية العالمي – يُنظر إلى التوزيع الجغرافي باعتباره توازناً بين البلدان المانحة/الصناعية والبلدان المستفيدة من البرامج/البلدان النامية (يفيد كل من اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي بأن هذا النهج المختلف يتسق مع الطبيعة الطوعية للتمويل الخاص بها على عكس الاشتراكات المقررة)؛
- والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى – يُنظر إلى التوزيع الجغرافي باعتباره توازناً بين الشمال والجنوب.

واو. أنشطة الويبو ومبادراتها الرامية إلى التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن

اتّبع الويبو نهجاً شاملاً في رصد التمثيل الجغرافي لكل الدول الأعضاء. ويتم استحداث البيانات على الصعيد القطري والإقليمي وتلك البيانات لا تشمل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي فحسب، بل تغطي الموظفين بالكامل. ويجري الإبلاغ عن إحصاءات التوزيع الجغرافي بانتظام في التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية المُقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق في اجتماعها السنوي الذي يُعقد في سبتمبر أو أكتوبر.

وترد أنشطة الويبو ومبادراتها الرامية إلى التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن مُفضلة في المرفق الثاني من هذه الوثيقة.

زاي. استعراض وحدة التفتيش المشتركة لممارسات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى في مجال التوزيع الجغرافي

اضطلعت وحدة التفتيش المشتركة بدراسات واستقصاءات على صعيد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بخصوص التوزيع الجغرافي. وترد أدناه مقتطفات وجيزة من بعض تقارير الوحدة بشأن التوزيع الجغرافي.

1. مذكرة وحدة التفتيش المشتركة المعنونة "استخدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي [بشأن] التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي" (JIU/NOTE/2012/3)

في هذه المذكرة، تشير وحدة التفتيش المشتركة إلى ما يلي: "يتيح مفهوم التوزيع الجغرافي العادل مجالاً لتفسيرات مختلفة ويقضي مواصفات إذا ما اعتُزم تطبيقه وأخذه في الحسبان في عملية التوظيف." (الفقرة 45)

وفيما يلي النتائج التي خلصت إليها وحدة التفتيش المشتركة بخصوص مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (الفقرات من 45 إلى 53 من المذكرة):

بعض المنظمات المشابهة للويبو من حيث الحجم

"المنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي هي مؤسسات لا تطبق نظام الحصص، ولكنها أفادت بأنها تراعي التوازن الجغرافي. ومن المسلم به احتمال أن يكون من الصعب في المنظمات الصغيرة إدراج مبدأ الحصص بسبب عدد الوظائف المحدود." (الفقرة 53، أضيف الخط المائل والخط العريض)

الأمانة العامة للأمم المتحدة

"[...] أدرج نظام "النطاقات المستصوبة في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام 1948 بما يتيح، فيما يخص كل دولة عضو، إمكانية حساب نطاق من الوظائف تُعتبر فيه تلك الدولة مُمثلة على نحو مناسب، وحتى عام 1962، كانت حسابات تلك النطاقات المستصوبة مستندة فقط إلى الاشتراكات المالية للدول الأعضاء. ثم تقرّر، بموجب القرار 1852(17) لزوم مراعاة عاملين إضافيين هما: العضوية في الأمم المتحدة (إسناد عدد مساوٍ من الوظائف لكل دولة عضو) وعدد سكان الدولة العضو (توزيع الوظائف وفق عدد سكان الدولة العضو). وتباين تلك العوامل فيما يُعطى لها من وزن في الحساب." (الفقرة 45)

منظمة الأغذية والزراعة واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية واليونيدو

"من ضمن المنظمات المشمولة بالاستعراض، تبين أن الأمانة العامة تتبّع أكثر النهج تعقيدا لحساب التوزيع الجغرافي، هي منظمة الأغذية والزراعة واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية واليونيدو، التي تطبق نظما مماثلة للنطاقات المستصوبة. ففي حين يجري كل من منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة واليونيدو حساباته على الأساس نفسه مقارنة بالأمانة العامة، فإن اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية تعطيان وزنا مختلفا لكل من العوامل الثلاثة." (الفقرة 48)

منظمة العمل الدولية والإيكاو

"لا تستخدم منظمة العمل الدولية سوى الاشتراك المقرّر لكل دولة عضو كأساس لحساب النطاق المستصوب. وبالمثل، تحسب الإيكاو المستوى المستصوب للدول على أساس العضوية ومستوى الاشتراك المقرّر." (الفقرة 49)

المنظمات الأخرى

"تنظر بعض المنظمات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسف وبرنامج الأغذية العالمي) إلى التوزيع الجغرافي العادل باعتباره توازنا بين البلدان المانحة/الصناعية والبلدان المستفيدة من البرامج/البلدان النامية، أو بين بلدان الشمال والجنوب (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى). والسبب في اتباع نهج مختلف، حسب اليونسف وبرنامج الأغذية العالمي، هو أن هاتين المؤسستين تُمولان بالاشتراكات الطوعية لا بالاشتراكات المقررة." (الفقرة 51)

"وأفاد برنامج الأغذية العالمي بأنه على الرغم من عدم انتهاج أي نظام للحصص، فإن ثمة معادلة مُطبقة تُخصّص بموجبها 60 بالمائة من الوظائف الدولية للبلدان المانحة الرئيسية. ومع أن تلك النسبة تشير إلى مجموعات إقليمية، فإن البرنامج أفاد بأن فرعه المعني بالتوظيف يرصد عدد الطلبات الواردة من كل من البلدان المانحة والبلدان النامية الممثلة تمثيلا ناقصا. ويرى المفتشون أن من المهم الأخذ بنظام إضافي يمكن حساب التمثيل الناقص على أساس قطري." (الفقرة 51)

واعتبرت وحدة التنقيش المشتركة أن من أفضل الممارسات الإبلاغ عن التوزيع الجغرافي على أساس قطري بدلا منه على أساس إقليمي، فأشارت إلى ما يلي: "طبقا لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة القاضي بأن نظام النطاقات الجغرافية مُصمم كي يُطبق على البلدان لا على المناطق أو المجموعات، تحسب معظم المنظمات النطاقات الجغرافية أو حصة كل دولة عضو. أما النهج المتبّع في الويبو فهو قائم على سبعة أقاليم يُوزّع ربع الوظائف عليها بالتساوي، وتوزّع الثلاثة أرباع المتبقية وفق اشتراكاتها" (الفقرة 50)

2. تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استخدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي - ملحة عامة" (JIU/REP/2012/4)

التوصية 1⁹

ينبغي أن توجه الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرؤساء التنفيذيين إلى الاسترشاد بمعايير الاستخدام الخمسة عشر^[*] المقترحة في هذا الاستعراض عند توظيف مرشحين خارجيين لشغل وظائف محددة المدة لسنة أو أكثر.

* ترد قائمة معايير الاستخدام الخمسة عشر المقترحة من قبل وحدة التفتيش المشتركة في تقرير الوحدة ذاته JIU/REP/2012/4. ويرد أدناه المعيار 15 المتعلق بالتوزيع الجغرافي.

المعيار 15

مبدأ التوزيع الجغرافي العادل راسخ في الثقافة التنظيمية والنظام الأساسي للموظفين و الاستراتيجيات والسياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات والممارسات المتبعة في عملية الاستخدام، وينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتراصة.

وذلك يقتضي ما يلي:

(أ) أن يكون مبدأ التوزيع الجغرافي العادل مبيتاً في نظام الموظفين واستراتيجيات التوظيف والسياسات والمبادئ التوجيهية والإجراءات ذات الصلة؛

(ب) وألا يكون تحديد التوزيع الجغرافي العادل مستندا إلى معيار اشتراكات الدول الأعضاء فحسب؛

(ج) وأن تكون جميع الوظائف من الفئة المهنية فما فوق ذات المدة محددة لسنة واحدة أو أكثر خاضعة للتوزيع الجغرافي العادل؛

(د) وأن تُحدّد أهداف/مؤشرات لتحسين نسبة الموظفين المنتمين إلى البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛

(هـ) وأن تُتاح معلومات عن البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان الممثلة تمثيلاً زائداً للمديرين المكلفين بالتعيين لدى اتخاذ قرار الاختيار وأن تُراعى تلك المعلومات في عملية اتخاذ القرار. وينبغي بيان وضع تمثيل بلد كل مرشح يوصى بتعيينه. ويلزم تقديم تقارير استثناءات لتعيين مرشحين منتمين إلى بلدان ممثلة تمثيلاً زائداً. وينبغي أن تتحقق هيئات استعراض من الامتثال لهذا الشرط من ضمن شروط المعيار.

(و) وأن تُبذل كل الجهود من أجل استقطاب وتوظيف مرشحين من ذوي الكفاءات العالية المنتمين إلى كل بلدان العالم، بما في ذلك من خلال حملات توظيف خاصة؛

(ز) وأن يُرصد الامتثال للأهداف المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل وأن يُساءل المديرين المكلفون بالتعيين على النتائج، بما في ذلك في إطار التقييم السنوي لأدائهم؛

(ح) وأن تُقدم، بانتظام، تقارير عن الامتثال إلى الهيئات التشريعية وعامة الجمهور عبر المواقع الإلكترونية للمنظمات.

⁹ أبلغت لجنة البرنامج والميزانية، آخر مرة، بهذه التوصية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة WO/PBC/21/16 المؤرخة 23 أغسطس 2013. وحالتها هي "مقبولة" و"نفذت"، مع التعليق التالي: "تمثل قواعد وإجراءات التوظيف في الويبو مع هذه التوصية".

3. تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض الإدارة والتسيير في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)"
(JIU/REP/2014/2)

التوصية 6¹⁰

ينبغي أن تعيد لجنة التنسيق النظر في المبادئ الحالية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي بغية ضمان مزيد من التنوع الجغرافي داخل قوة العمل المهنية في الويبو.

التوصية 7¹¹

استناداً 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 تقريراً سنوياً عن تنفيذها.

4. تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "مقارنة طرق حساب التوزيع الجغرافي العادل في النظام الموحد للأمم المتحدة"
(JIU/REP/96/7)

يصف هذا التقرير مختلف أنظمة التوزيع الجغرافي في منظمات مختلفة – الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة واليونسكو والإيكو ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد البريدي الدولي والاتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية والمنظمة البحرية الدولية والوكالة الدولية للطاقة الذرية واليونيدو والويبو.

[يلي ذلك المرفقان]

¹⁰ أبلغت لجنة البرنامج والميزانية، آخر مرة، بهذه التوصية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة WO/PBC/24/7 المؤرخة 27 يوليو 2015. وحالتها هي "قيد النظر"، مع التعليق التالي: " أرسل المدير العام للويبو رسالةً في 30 مايو 2014 إلى رئيس لجنة الويبو للتنسيق لاستعراض انتباهه إلى هذه التوصية. وأرسل إليها رسالة ثانية في 30 يوليو 2015 من باب التذكير." 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 الثالثة والعشرين للجنة البرنامج والميزانية. وبعد المناقشات التي دارت في إطار هذا البند من جدول الأعمال، قررت لجنة البرنامج والميزانية مواصلة مداولاتها في دورتها الرابعة والعشرين.

¹¹ أبلغت لجنة البرنامج والميزانية، آخر مرة، بهذه التوصية الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة WO/PBC/23/4 المؤرخة 11 مايو 2015. وحالتها هي "مقبولة" و"قيد التنفيذ"، مع التعليق التالي: "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 التقدم المحرز في التنوع الجغرافي داخل الويبو مرتين في السنة للدول الأعضاء كلها ومرة في السنة للجنة الويبو للتنسيق من خلال تقريرها السنوي عن الموارد البشرية."

الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب كل بلد فيما يخص الاقاليم الجغرافية السبعة
(حتى يونيو 2015)

البلدان الممثلة فيما يخص آسيا والمحيط الهادئ		البلدان الممثلة فيما يخص أفريقيا	
34	العدد الإجمالي للبلدان	52	العدد الإجمالي للبلدان
17	البلدان الممثلة	24	البلدان الممثلة
17	البلدان غير الممثلة	28	البلدان غير الممثلة
1	أفغانستان	5	الجزائر
8	أستراليا		أنغولا
3	بنغلاديش	1	بنن
	بوتان		بوتسوانا
	بروني دار السلام	1	بوركينافاسو
3	كمبوديا		بوروندي
11	الصين		كابو فيردي
	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	4	الكاميرون
	فيجي		جمهورية أفريقيا الوسطى
6	الهند		تشاد
2	إندونيسيا		جزر القمر
12	اليابان		الكونغو
	كيريبياتي	1	كوت ديفوار
	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	1	جمهورية الكونغو الديمقراطية
2	ماليزيا		جيبوتي
	ملديف	5	مصر
1	منغوليا		غينيا الاستوائية
1	ميانمار		إريتريا
1	نيبال	3	إثيوبيا
2	نيوزيلندا		غابون
	نيوي		غامبيا
3	باكستان	4	غانا
	بابوا غينيا الجديدة		غينيا
4	الفلبين	1	غينيا-بيساو
5	جمهورية كوريا	1	كينيا
	ساموا	1	ليسوتو
	سيشيل		ليبيريا
	سنغافورة	1	ليبيا
3	سري لانكا	1	مدغشقر
	تايلند	1	ملاوي
	تونغا		مالي
	توفالو		موريتانيا
	فانواتو		موريشيوس
	فييت نام	3	المغرب
68	مجموع الموظفين		موزامبيق
			ناميبيا
			النيجر
		1	نيجيريا
		1	رواندا
			سان تومي وبرينسيبي
		1	السنغال
			سيراليون
			الصومال
		2	جنوب أفريقيا
			السودان
			سوازيلند
			توغو
		4	تونس
		2	أوغندا
		2	جمهورية تنزانيا المتحدة
			زامبيا
		1	زمبابوي
		48	مجموع الموظفين

الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب كل بلد فيما يخص الأقاليم الجغرافية السبعة
(حتى يونيو 2015)

البلدان الممثلة فيما يخص أمريكا اللاتينية والكاريبي		البلدان الممثلة فيما يخص شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	
33	العدد الإجمالي للبلدان	28	العدد الإجمالي للبلدان
17	البلدان الممثلة	17	البلدان الممثلة
16	البلدان غير الممثلة	11	البلدان غير الممثلة
3	أنتيغوا وبربودا		ألبانيا
	الأرجنتين		أرمينيا
	جزر البهاما	1	أذربيجان
	بربادوس	2	بيلاروس
	بليز		البوسنة والهرسك
	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)	3	بلغاريا
5	البرازيل	1	كرواتيا
2	شيلي	1	الجمهورية التشيكية
2	كولومبيا		إستونيا
1	كوستاريكا		جورجيا
2	كوبا	2	هنغاريا
	دومينيكا	1	كازاخستان
	الجمهورية الدومينيكية	1	قيرغيزستان
2	إكوادور	1	لاتفيا
	السلفادور		ليتوانيا
1	غرينادا		الجبل الأسود
1	غواتيمالا	2	بولندا
	غيانا	1	جمهورية مولدوفا
1	هايتي	2	رومانيا
	هندوراس	5	الاتحاد الروسي
2	جامايكا	2	صربيا
4	المكسيك	2	سلوفاكيا
1	نيكاراغوا		سلوفينيا
	بنما		طاجيكستان
	باراغواي	2	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً
3	بيرو		تركمانستان
	سانت كيتس ونيفس	1	أوكرانيا
	سانت لوسيا		أوزبكستان
	سانت فنسنت وجزر غرينادين		مجموع الموظفين
	سورينام	30	
1	ترينيداد وتوباغو		
2	أوروغواي		
2	فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)		
35	مجموع الموظفين		

الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بحسب كل بلد فيما يخص الأقاليم الجغرافية السبعة
(حتى يونيو 2015)

البلدان الممثلة فيما يخص أوروبا الغربية		البلدان الممثلة فيما يخص الشرق الأوسط	
24	العدد الإجمالي للبلدان	15	العدد الإجمالي للبلدان
17	البلدان الممثلة	3	البلدان الممثلة
7	البلدان غير الممثلة	12	البلدان غير الممثلة
<hr/>		<hr/>	
3	أندورا		البحرين
6	النمسا		قبرص
1	بلجيكا		إيران (جمهورية - الإسلامية)
3	الدانمرك		العراق
71	فنلندا		إسرائيل
23	فرنسا	1	الأردن
4	ألمانيا	2	الكويت
1	اليونان		لبنان
3	الكرسي الرسولي		عُمان
12	إيسلندا		قطر
3	إيرلندا		المملكة العربية السعودية
12	إيطاليا		الجمهورية العربية السورية
	ليختنشتاين	1	تركيا
	لكسمبرغ		الإمارات العربية المتحدة
	مالطة		اليمن
5	موناكو	4	مجموع الموظفين
2	هولندا		
4	النرويج		
	البرتغال		
	سان مارينو		
8	إسبانيا		
3	السويد	2	العدد الإجمالي للبلدان
13	سويسرا	2	البلدان الممثلة
26	المملكة المتحدة	0	البلدان غير الممثلة
188	مجموع الموظفين		
		12	كندا
		26	الولايات المتحدة الأمريكية
		38	مجموع الموظفين

[يلي ذلك المرفق الثاني]

مبادرات الويبو الرامية إلى تحسين التنوع الجغرافي

اتخذت الويبو عددا من المبادرات لزيادة التنوع الجغرافي لموظفيها. والتحديات متعددة في هذا الصدد وهي تظهر حتى قبل بداية التوظيف. وضمان مجموعة متنوعة من المرشحين يُعد فعلا خطوة في الاتجاه السليم، ولكن ضمان مجموعة متنوعة من المرشحين الأكفاء يُعتبر خطوة أساسية. وتحقيقا لهذا الغرض، لا بد للويبو من إقامة شراكات مع الدول الأعضاء المعنية. وفي حين باتت أهمية التنوع واضحة على صعيد المنظمة، ما زال يتعين بناء وإذكاء وعي المديرين ومجالس التعيين والموظفين عموما بقيمة التنوع الجغرافي وفوائده. وسيؤدي الوعي إلى فهم مشترك للتدابير الرامية إلى تعزيز وتحسين التنوع وإلى قبول تلك التدابير. وفي هذا الصدد، تستخدم الويبو وسائل لتوصيل وتبليغ المعلومات لمختلف أصحاب المصالح بطريقة شفافة.

وكانت المبادرات المبينة أدناه قيد التنفيذ طيلة الثنائية 2014-2015 وسيواصل تنفيذها خلال الثنائية 2016-2017. وستخضع لتحديث وتكييف كلما استُخلصت الدروس من التجربة واستُنتجت الممارسات الفضلى.

ألف. المبادرات الرامية إلى تعزيز التنوع الجغرافي للمتقدمين لشغل شواغر الويبو

1. ضمان توزيع شواغر الويبو على جمهور أوسع وأكبر

(أ) إجراء حملات توعية في الأقاليم الممثلة بنسبة ضئيلة – أجريت الحملات في عامي 2013 و2014

(ب) استخدام مزيج من الإعلانات المطبوعة والإعلانات المنشورة على الإنترنت والجلسات الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي بما يناسب على أفضل وجه الجمهور المستهدف على الصعيدين العالمي والإقليمي

2. زيادة مجموعة متنوعة من المرشحين المناسبين

(أ) استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من قبيل لينكدين (LinkedIn) لاستهداف المواصفات الملائمة من الأقاليم / الدول الأعضاء المستهدفة بخصوص شواغر محددة

(ب) التواصل مع المكاتب الوطنية للملكية الفكرية للالتماس مساعدتها على بلوغ المرشحين الأكفاء في بلدانها

(ج) تنظيم تظاهرة إعلامية لفائدة الدول الأعضاء غير الممثلة أثناء جمعيات الدول الأعضاء في الويبو (اضطلع بذلك في سبتمبر 2014) من أجل إذكاء الوعي بالحاجة إلى زيادة التنوع في التوظيف وتعزيز الإجراءات المشتركة

(د) إتاحة إمكانية التنبيه الفوري بشواغر الويبو للدول الأعضاء المهتمة والوفود والأطراف الأخرى

(هـ) إنشاء قائمة بريدية مصممة وفق الفئات الوظيفية وتضم المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة بنسبة ضئيلة ممن يستوفون المتطلبات الأكاديمية ومتطلبات الخبرة لشغل شواغر الويبو، وذلك كي يستلموا بشكل تلقائي معلومات عن الشواغر المعلن عنها في الفئة الوظيفية التي تعينهم؛ وهناك أكثر من 200 مترشح من الدول الأعضاء غير الممثلة مدرج فعلا في تلك القائمة ومن المتوقع أن يزيد محتواها في المستقبل.

(و) تقديم تعقيبات إلى المرشحين غير الناجحين من الأقاليم والدول الأعضاء المستهدفة، من حدّدتهم مجالس التعيين كمرشحين ذوي إمكانات جيدة، كي يزيدوا من وتيرة التقدم لشغل شواغر الويبو

3. جعل إجراءات التوظيف في الويبو أكثر دعماً لتعزيز التنوع الجغرافي

(أ) إضافة مرونة إلى المتطلبات اللغوية في إعلانات الشواغر بالقدر الممكن استناداً إلى متطلبات الوظيفة، مثل جعل لغة واحدة من لغات الأمم المتحدة الرسمية "أساسية" واللغة الثانية "مستحبة"، بدلاً من اشتراط أن تكون اللغتان أساسيتين

(ب) ضمان أن يُقِيم المرشحون المعنيون بالتنوع الجغرافي بعناية إضافية وأن يُدَوّن أي إجراء يُتخذ حيالهم على حدة في تقارير التوظيف

(ج) تعديل نظام الموظفين ولائحته لتشجيع مجالس التعيين على توصية المدير العام بالنظر في قائمة من المرشحين (لا تشمل أي ترتيب أو تفضيل) بغرض منح المزيد من الحرية في مراعاة التنوع الجغرافي خلال الاختيار النهائي للمرشح

(هـ) تأكيد أهمية التنوع الجغرافي عند توظيف الموظفين المعنيين تعييننا مؤقتاً، إذ هناك المزيد من الفرص لزيادة التنوع على المدى القصير بسبب الدوران الأكبر في صفوف الموظفين المؤقتين، وإيلاء الاعتبار لاستفادة الموظفين المؤقتين من حظوظ أوفر في الفوز، في آخر المطاف، بمسابقة تُنظّم لشغل وظيفة محددة المدة

(و) استخدام أشكال أخرى من التوظيف (المنح والتدريبات) بغرض منح المرشحين المنتمين إلى الإقليم الجغرافي المستهدف فرصاً لاكتساب الخبرة في الويبو مما يساعد على تحديد المرشحين المناسبين لأغراض التوظيف في المستقبل

باء. المبادرات الرامية إلى إشراك الدول الأعضاء في تدعيم التنوع الجغرافي

1. إبراز المعلومات المتعلقة بالتوظيف (مثال: أقيم جناح إعلامي خلال جمعيات 2014) لتزويد الدول الأعضاء بشروح حول إجراءات الويبو الخاصة بالتوظيف
2. تبادل المعلومات مع الدول الأعضاء بشأن الوظائف التي كثيراً ما يُعلن عنها في الويبو والمتطلبات الخاصة بتلك الوظائف من أجل دعم الكشف عن المرشحين المناسبين في بلدانهم
3. متابعة الدول الأعضاء المشاركة ممن دُعيت إلى تحديد منصات وطنية للإعلان فيها عن وظائف الويبو وتمكين الويبو من تصميم أنشطة توعوية محلية
4. الاضطلاع ببعثات توعوية إلى البلدان المشاركة مع الويبو لدعم أنشطة التوعية فيها (مثلاً: اضطلع، في مطلع عام 2015، ببعثة إلى ثلاثة دول أعضاء غير ممثلة تقع في آسيا) والاشتراك مع مكاتب الملكية الفكرية وتقديم عروض في الجامعات الرئيسية
5. توفير معلومات لخريجي الجامعات والأطراف المهتمة وتزويدهم بإرشادات حول كيفية التقدم لشواغر الويبو والتعريف بأنفسهم
6. تحسين الاستفادة من الموظفين الموفدين في بعثات يجعلهم "سفراء" للويبو ودعم اضطلاعهم بالمزيد من أنشطة التوعية خلال بعثاتهم

7. إدراج أداة توظيف أسهل استخداماً تتيح حلولاً مناسبة على مدى كامل فترة التوظيف؛ وستسهم تلك الأداة الجديدة في إدخال تحسينات كبيرة على عملية الإبلاغ في الويبو، لا سيما بخصوص التنوع الجغرافي ومشاركة الدول الأعضاء

جيم. المبادرات الرامية إلى إذكاء الوعي داخل الويبو بغرض النهوض بالتنوع والإدماج

1. مناقشة التنوع الجغرافي بانتظام في اجتماعات فريق الإدارة العليا
2. إدراج قضايا التنوع الجغرافي في برنامج التدريب التمهيدي الإلزامي الخاص بموظفي الويبو الجدد
3. تنظيم حلقة عمل إلزامية في مجال الأخلاقيات لفائدة جميع الموظفين، على أن تشمل العنصرين الرئيسيين الخاصين بالتنوع والإدماج
4. توفير معلومات وبيانات محدّدة عن التوزيع الجغرافي لإذكاء وعي المديرين المكلفين بالتوظيف والنهوض بالتنوع في الويبو

دال. المبادرات الرامية إلى تعزيز الإبلاغ عن التقدم المحرز في مجال التنوع الجغرافي ورصده

1. إبلاغ الدول الأعضاء بشأن التنوع الجغرافي كل ستة أشهر
2. الإبلاغ عن التنوع الجغرافي في التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية المقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق
3. رسالتان من المدير العام إلى رئيس لجنة الويبو للتنسيق بخصوص توصية وحدة التفتيش المشتركة بشأن التنوع الجغرافي (30 مايو 2014 و30 يوليو 2015)
4. قيام مدير إدارة الموارد البشرية بالإبلاغ عن مبادرات التنوع الجغرافي في لجنة البرنامج والميزانية، على النحو المطلوب
5. إجراء رصد شهري للتنوع الجغرافي فيما يخص كل الموظفين من الفئة المهنية وما فوقها بحسب نوع العقد (ثابت ومؤقت)
6. رصد التنوع الجغرافي للطلبات الواردة بشأن شواغر الويبو بحسب كل بلد وإقليم، والإبلاغ عن ذلك التنوع
7. رصد التنوع الجغرافي للمرشحين الذين أدرجوا في قوائم مصغرة ونُظمت مقابلات معهم وأوصي بهم واختيروا

هاء. المبادرات الأخرى

فيما يلي الأنشطة الجاري تنفيذها على أساس تجريبي وسيتم الإبلاغ عنها بالكامل في الوقت المناسب أو إذا خلصت التجربة إلى نتائج إيجابية:

1. إنشاء مراكز تنسيق معنية بالتوظيف في المكاتب الوطنية للملكية الفكرية و/أو الجامعات على مستوى البلدان المستهدفة للعمل في إطار شراكة مع إدارة الموارد البشرية بالويبو
2. استكشاف إمكانيات إبرام اتفاقات لتشغيل موظفين مهنيين مبتدئين مع حكومات البلدان غير الممثلة (والتي تُعد من المانحين الجدد في برنامج الأمم المتحدة للموظفين المهنيين الجدد، مثل بلدان الخليج) والتي قد تبدي رغبة في المشاركة في البرنامج
3. يجري، بالتعاون مع شعبة الاتصالات، إعداد شهادات موظفين مسجلة بالفيديو بشأن العمل في الويبو من أجل الترويج للويبو باعتبارها جهة عمل مفضلة وإثبات تنوع الموظفين العاملين فيها

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]