|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | WIPO-A-B&W | **A** |
| **WO/PBC/23/4** | | |
| **الأصل: بالإنكليزية** | | |
| **التاريخ: 11 مايو 2015** | | |

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الثالثة والعشرون

**جنيف، من 13 إلى 17 يوليو 2015**

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

*وثيقة من إعداد الأمانة*

1. استعرضت وحدة التفتيش المشتركة الإدارة والتيسير في الويبو في عام 2014 ضمن مجموعة من عمليات الاستعراض للمنظمات المشاركة. وقُدِّم التقرير إلى الدول الأعضاء في عام 2014 (الوثيقة WO/PBC/22/20). وأحاطت لجنة البرنامج والميزانية (اللجنة) علما بما يلي: "1" الإجراءات التي اتخذها المدير العام بإرسال رسالتين إلى كلّ من رئيسة الجمعية العامة ورئيس لجنة التنسيق لاسترعاء انتباههما إلى التوصيات التي وجهتها وحدة التفتيش المشتركة إلى هيئات الويبو التشريعية؛ "2" والتقدّم المحرز على صعيد تنفيذ التوصيات الموجهة إلى المدير العام.
2. وبناء على الالتماس الذي تقدمت به اللجنة، تعرض الأمانة هذا التقرير لمتابعة تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة الخاص باستعراض الإدارة والتسيير وأية إجراءات أخرى اتُخذت استجابة للتقرير.
3. ويفصّل الجدول التالي مستجدات الإجراءات التي اتخذتها الويبو استجابةً لتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، ويبيّن ما يلي:

(أ) من بين ثماني توصيات موجَّهة إلى المدير العام، نفِّذت سبع توصيات تنفيذا كاملا (التوصيات 2 و3 و4 و5 و8 و9 و10)، وتظل توصية واحدة (التوصية 7) في انتظار توصية هيئة تشريعية (التوصية 6)؛

(ب) توصيتان موجّهتان إلى هيئات الويبو التشريعية، وهما الجمعية العامة (التوصية 1) ولجنة التنسيق (التوصية) لا تزالان قيد نظر الهيئتين المذكورتين.

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

| التوصية | الجهة المسؤولة | حالة القبول | | تقييم الإدارة/الجهة المنسقة |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **القبول** | **التنفيذ** |
| ت.1. ينبغي أن تراجع الجمعية العامة للويبو إطار الحوكمة في الويبو وكذلك الممارسات الحالية بهدف تعزيز قدرة الهيئات الرئاسية على إرشاد عمل المنظمة ورصده. وفي إطار هذه العملية، قد ترغب الدول الأعضاء في أن تنظر خلال مداولاتها في الخيارات المقترحة بهذا التقرير. | مساعد المدير العام ورئيس الموظفين | قيد النظر |  | أرسل المدير العام للويبو في 30 مايو 2014 رسالة إلى رئيسة الجمعية العامة للويبو لاسترعاء انتباهها إلى هذه التوصية. ونوقش موضوع الحوكمة خلال الدورة 22 للجنة البرنامج والميزانية في سبتمبر 2014 وفي اجتماع الجمعيات في السنة ذاتها. وقررت الدول الأعضاء إدراج هذا البند في جدول أعمال الدورة المقبلة للجنة البرنامج والميزانية (صيف 2015). |
| ت.2. ينبغي أن يضمن المدير العام توفير اختصاصات واضحة ومحدَّثة لكل وحدات الويبو التنظيمية وإدراجها في التعميمات الإدارية الملائمة، ولا سيما في كل مرة يعاد فيها التنظيم الداخلي. | مدير، إدارة الموارد البشرية | قُبلت | نُفّذت | بعد تعيين فريق الإدارة العليا الجديد، نُفّذت هذه التوصية. |
| ت.3. ينبغي أن يصدر المدير العام اختصاصات شاملة للجان الإدارة قبل نهاية 2014 ويعممها على الهيئات الرئاسية المعنية في الويبو. | مساعد المدير العام ورئيس الموظفين | قُبلت | نُفّذت | صدر اختصاصات فريق الإدارة العليا واجتماعات الإدارة في تعليمات إدارية بتاريخ 1 ديسمبر 2014. وسبق أن قُدِّمَت الاختصاصات الشاملة للجان الإدارة الداخلية الأخرى إلى وحدة التفتيش المشتركة. |
| **ت.4. ينبغي أن يطلب المدير العام من شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية أن تدرج في خطة عملها مجموعة من التقييمات لمبادرات برنامج التقويم الاستراتيجي ونتائجها بغية استخلاص العبر، ومن ثم دعم إدارة الويبو خلال المراحل التالية من عملية إصلاح المنظمة.** | مدير، شعبة الرقابة الداخلية | قُبلت | نُفّذت | في مطلع عام 2014، أتمّت الشعبة التدقيق في الإدارة القائمة على النتائج الذي أنجز تحديدا كاستعراض لمبادرة برنامج التقويم الاستراتيجي في إطار القيمة الأساسية "المساءلة على النتائج". وأتمّت شعبة الرقابة الداخلية أيضاً تقييم تقاسم المعارف في الويبو ونظرت من خلاله عن كثب في قيمة أساسية أخرى من قيم برنامج التقويم الاستراتيجي وهي "العمل يداً واحدة" وإحدى أنشطتها الهادفة إلى "تعزيز الاتصالات الداخلية". وأتمّت الشعبة أيضا تقييم برنامج المكافآت والتقدير المتصل بمبادرتين ضمن برنامج التقويم الاستراتيجي هما "مراجعة الإطار التنظيمي للموارد البشرية" و"تنفيذ نظام إدارة الأداء" (تحت "المساءلة على النتائج"). وتشمل عمليات التدقيق الأخرى التي سبق تنفيذها التدقيق في برنامج الإنهاء الطوعي للخدمة وفي نقل البيانات لأغراض نظام التخطيط للموارد المؤسسية. ونفّذ المدققون الخارجيون تدقيقاً في أداء نظام التخطيط للموارد البشرية. |
| ت.5. ينبغي أن ينتهي المدير العام، قبل نهاية 2015، من إعداد سياسة الويبو المتعلقة بالمخاطر وكل عناصر الإطار الشامل لإدارة المخاطر، وأن يحدثها بانتظام. | مدير، تخطيط البرامج والشؤون المالية (المراقب المالي) | قُبلت | نُفّذت | الويبو لها كل العناصر من أجل إطار شامل لإدارة المخاطر: فريق إدارة المخاطر، وقابلية تحمل المخاطر، سياسة بشأن المخاطر، دليل المخاطر والمراقبة الداخلية، |
| ت.6. ينبغي أن تعيد لجنة التنسيق النظر في المبادئ الحالية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي بغية ضمان مزيد من التنوع الجغرافي داخل القوى العاملة المهنية في الويبو. | مدير، إدارة الموارد البشرية | قيد النظر |  | أرسل المدير العام للويبو رسالةً في 30 مايو 2014 إلى رئيس لجنة الويبو للتنسيق لاسترعاء انتباهه إلى هذه التوصية. |
| ت.7. استنادا إلى إرشادات لجنة التنسيق، ينبغي أن ينشئ المدير العام، قبل نهاية 2015، خطة عمل ذات تدابير وأهداف محددة لزيادة التنوع الجغرافي داخل قوة العمل المهنية ويرفع تقريرا سنويا عن تنفيذها. | مدير، إدارة الموارد البشرية | قُبلت | قيد التنفيذ | سيوضَع برنامج عمل بالتشاور مع الدول الأعضاء من أجل زيادة التنوع الجغرافي بين القوى العاملة المهنية. وأطلِقَت حملات توعية وازداد التفاعل مع الدول الأعضاء في أكتوبر 2013 وستستمرّ هذه الجهود على مدى فترة 2014-2015 لزيادة التنوع الجغرافي في المنظمة. وتقدّم إدارة الموارد البشرية تقارير عن التقدّم 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. |
| ت.8. ينبغي أن ينتهي المدير العام من إعداد السياسة الجنسانية للويبو قبل نهاية 2014، بحيث يضمن اشتمالها على تدابير وأهداف محددة لتحسين التوازن بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا، ويرفع تقريرا سنويا عن تنفيذها. | مدير، إدارة الموارد البشرية | قُبلت | نُفّذت | **أصدرت الأمانة سياسة عامة حول المساواة بين الجنسين في أغسطس 2014 في شكل تعليمات إدارية، وهي ترمي إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل برامج الويبو والمساواة بين الجنسين في مكان العمل في الويبو بتدابير وأهداف محددة لتحسين التوازن الجنساني على كل المستويات بحلول عام 2020. وصدرت أيضا خطة عمل بموازاة مع ذلك، بجداول زمنية وأدوار محدّدة في كلّ منهما. وتقدَّم تقارير عن التقدّم المحرز على صعيد التوازن الجنساني مرتين في السنة للدول الأعضاء ومرة في السنة للجنة الويبو للتنسيق من خلال التقرير السنوي عن الموارد البشرية.** |
| ت.9. ينبغي أن يعمل المدير العام على إضفاء مزيد من الطابع الرسمي على استراتيجية الويبو المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويقدمها إلى الجمعية العامة قبل نهاية 2014. | مدير، إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | قُبلت | نُفّذت | عُرِضَت استراتيجية الويبو لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من بين وثائق الدورة الرابعة والخمسين لجمعيات الدول الأعضاء في الويبو (من 22 إلى 30 سبتمبر 2014). |
| ت.10. ينبغي أن ينتهي المدير العام من إعداد استراتيجية شاملة لإدارة المعارف ويقدمها إلى الجمعية العامة قبل نهاية 2015. | مساعد المدير العام، قطاع التنظيم والإدارة | قُبلت | نُفّذت | استراتيجية إدارة المعارف متاحة ضمن وثائق الدورة الرابعة والخمسين لجمعيات الدول الأعضاء في الويبو. |

1. وفيما يلي فقرة القرار المقترحة.

إن لجنة البرنامج والميزانية:

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

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

[نهاية الوثيقة]