

**WO/PBC/24/INF 1**

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 4 أغسطس 2015

## لجنة البرنامج والميزانية

### الدورة الرابعة والعشرون

جنيف، من 14 إلى 18 سبتمبر 2015

### التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية

من إعداد المدير العام

1. التمتت لجنة البرنامج والميزانية، في دورتها المنعقدة في سبتمبر 2012، "أيضا تقديم التقرير السنوي للموارد البشرية المقدم للجنة التنسيق في المستقبل إلى دورة الخريف للجنة البرنامج والميزانية للنظر فيه." وعملا بذلك القرار، تحتوي هذه الوثيقة على التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية (الوثيقة WO/CC/71/2) المرفوع أيضا إلى لجنة الويبو للتنسيق في دورتها المنعقدة في أكتوبر 2015.

[تلي ذلك الوثيقة WO/CC/71/2]

A



WO/CC/71/2

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 4 أغسطس 2015

## لجنة الويبو للتنسيق

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

### التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية

من إعداد المدير العام

## المحتويات

أولاً. مقدمة

ثانياً. القوة العاملة لليوبو - النقاط البارزة وبيانات الوضع الراهن

ثالثاً. تحديث بشأن استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015

الهدف 1: قوة عاملة تتسم بالرشاقة والتنوع الجغرافي لتحسين استجابة الويبو لاحتياجات الملكية الفكرية العالمية المتطورة

الهدف 2: إزالة الترهلات عن الهياكل الأساسية، والقدرة على استيعاب الطلبات بمرونة، وتوظيف أحدث تكنولوجيات المعلومات في تنفيذ الخدمات لوضع الويبو في صدارة مقدمي الخدمات العالمية في مجال الملكية الفكرية

الهدف 3: الويبو باعتبارها جهة عمل مفضلة - تقديم ظروف توظيف تنافسية وبيئة عمل حافزة

الهدف 4: تسخير الموارد الحالية بفعالية لإضفاء المزيد من التحسين على الكفاءة التنظيمية

رابعاً. مسائل أخرى تتعلق بالموظفين

(أ) العدالة الداخلية

(ب) العلاقات بين الموظفين والإدارة

(ج) تطوير السياسات

(د) توصيات التدقيق

(هـ) إدارة المخاطر

خامساً. نظرة استشرافية إلى الثنائية 2016-2017

سادساً. مسائل متعلقة بالموظفين يجب أن توليها لجنة الويبو للتنسيق عنايتها

(أ) إنهاء التعيينات

(ب) لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

(ج) تكريم المدير العام

(د) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

(هـ) مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

## المرفقان

أولاً. إحصاءات الموارد البشرية

ثانياً. التوزيع الجغرافي - اتفاق 1975

## أولاً. مقدمة

1. تعد القوة العاملة الأصل الأهم لدى المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو). فهي تساعد المنظمة الذي يمكنها من تنفيذ برامجها وأنشطتها. ولا يخفى أن بعض التحديات المؤسسية الكبرى التي واجهت المنظمة في السنوات الأخيرة كان متعلقاً بإدارة الموظفين. وتعد عملية إدارة المواهب في الويبو محكومة بالتوفيق بين اعتبارين أساسيين. الأول هو الإقرار أن الويبو مزود عالمي للخدمات يعمل في بيئة سريعة التقلب ويواجه عوامل خارجية. ومن ثم فإن استمرار ملاءمة خدماته العالمية يتوقف على قدرته على التجدد والتجاوب السريع. والثاني هو حاجة الدول الأعضاء الواضحة إلى تقليل النفقات. وإن كان الاعتبار الأول يمثل فرصاً يجب اغتنامها وتحديات يتعين معالجتها معالجة تامة، فإن الثاني يشكل أساس أي إجراء تتخذه الويبو.
2. وتهدف المنظمة إلى تحقيق عاملي الاستقرار والمرونة في قوتها العاملة. ومن ثم فإن استراتيجيتها المؤسسية - كما تتضح من أهدافها الاستراتيجية وقيمها الأساسية - يجب أن تساندها استراتيجية ملاءمة وشاملة للقوة العاملة تركز على خليط متوازن من الاستقرار بفضل مكون الموظفين والمرونة من خلال التعاقدات مع غير الموظفين وآليات الاستعانة بالمصادر الخارجية.
3. والاستقرار مفاده أن الويبو ينبغي أن تسعى إلى الحفاظ على قوام موظفيها الثابتين دون زيادة متوقعة في المستقبل. فالموظفون سيظلون هم الركن الشديد للمنظمة الذين تعتمد عليهم في تقديم خدماتها العالمية وأداء مهامها الرئيسية. ومما يدعم الاستقرار التركيز على تطوير الموظفين لضمان أن تكون الكفاءات (الدراية العملية والمهارات) والقدرة (العمليات اللازمة للتنفيذ) والسعة (البرامج والأنشطة) متمسمة بالتطور ومواكبة للمتغيرات وتتضمن أفضل الممارسات. فلا شك أن النواة التنظيمية قوامها موظفون أهل لما هو موكل إليهم.
4. والمرونة ترمز إلى القدرة التنظيمية على التجاوب بسرعة وكفاءة وفعالية مع العوامل الخارجية المتطورة - سواء تهيأت في الحاجة إلى الابتكار أو التمركز في السوق في ظل اقتصاد عالمي حيوي ومتقلب أو التكيف مع التحولات الجغرافية وموجات ارتفاع حجم الطلب على خدمات الملكية الفكرية - مع التقليل من مواطن عدم اليقين والتخفيف من وطأة المخاطر في جميع الأوقات. وتتحقق المرونة من خلال توفير الموارد لتنفيذ الخدمات على نحو إبداعي من خلال التعاقد مع غير الموظفين ومن خلال تعدد كفاءات الموظفين الثابتين وتعدد مهاراتهم وتنقلهم بين المهام، مع الاستعانة بالتدريب العالمي الجودة. وبينما يتعين الإبقاء على الجانب الثابت من القوة العاملة مستقرًا إلى حد كبير، إلا أن الجانب غير الثابت يتمدد وينكمش استنادًا إلى العوامل الخارجية المتغيرة، مما يحقق المرونة.
5. ويشكل كل من التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين ركيزة أساسية في استراتيجية الويبو بشأن القوة العاملة. فمن شأن زيادة مزيج رأس المال الثقافي وتوسيع قاعدة الخبرات والمعارف الأساسية وتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء للمشاركة في الإدارة والقيادة أن يؤدي إلى جعل الويبو أقوى وأكثر ابتكارًا وقدرة على توظيف مواهب كل فرد من قوتها العاملة البالغ قوامها ألف فرد في خدمة قاعدة عملائها العالمية.
6. وقد أكملت المنظمة مؤخرًا عملية إصلاح الإطار القانوني والسياسي الذي هو بمنزلة منصة الانطلاق لاستراتيجيتها بشأن القوة العاملة. وتتناهى هذه التغييرات الأخيرة مع تحسين أنظمة الأعمال الداخلية مما يضمن تطبيق أفضل الممارسات واتساق الويبو مع المعايير المعمول بها على مستوى الأمم المتحدة. وقد دخل الإطار الجديد للتعاقد مع الموظفين حيز النفاذ في مطلع 2013. وهو يوفر الوضوح والشفافية للموظفين والمرشحين المحتملين والمنظمة بشأن إجراءات التعيين ومدد العقود، كما يضمن مبدأ الإنصاف فيما يخص شروط الخدمة. وبعد ذلك بسنة، في مطلع 2014، تبلورت سياسة تكميلية بشأن الخدمات التعاقدية الفردية من أجل دعم الإجراءات والعمليات وترشيدها للاستفادة من خدمات غير الموظفين. وقد جمعت السياسة تحت مظلة واسعة واحدة الخيارات التعاقدية المتاحة أمام مديري الويبو بشأن حشد الخبراء، ومن ثم فقد أنهت المتاهة المتنامية للارتباطات التعاقدية الأحادية الغرض مع غير الموظفين.

7. وما برحت الويبو تقدم التدريبات والبرامج التعليمية في صورة التدريبات والمنح الدراسية، والتي تقدم لغير الموظفين بطبيعة الحال. وتواصل الويبو الوفاء بالتزاماتها التعاقدية بخصوص المترجمين الدوليين التحريريين والشفويين من غير الموظفين، والذين تكون خدماتهم محكومة ومنظمة عن طريق تعهد متعدد الأطراف خاص بفتحهم المهنية. ولا توجد إجراءات أخرى للتعاقد مع غير الموظفين.
8. ويتضمن نموذج حشد الموارد بالويبو مكونًا ثالثًا، وهو الخدمات التعاقدية التجارية. فالويبو تستعين بمصادر خارجية لأداء المهام غير الأساسية والمساعدة وتفيد من خبرتها المؤكدة في الإدارة وتقديم الخدمات عادة في مجالات إدارة الأبنية والأمن وتكنولوجيا المعلومات. وتفي فئات الموارد الثلاث، الموظفون وغير الموظفين والخدمات التجارية، باحتياجات الويبو من الموظفين مما يسمح لها بالتركيز على تحلي موظفيها الثابتين بالخبرة المتخصصة.
9. ويعني التقرير الحالي أساسًا بموظفي الويبو، حيث إنهم جلّ رأس المال البشري والمواهب بالويبو. غير أن بيانات القوة العاملة في هذا التقرير تتضمن - بجانب الموظفين - المتدربين والحاصلين على المنح لأنهم أيضًا خاضعون لولاية إدارة الموارد البشرية. وسيكون الإبلاغ عن مكون غير الموظفين بالويبو، والذي يجب أن يسبقه إعداد منهجية لقياس أدائهم مصحوبة بالتحليلات البيانية الوجيهة، موضوع تقرير منفصل في المستقبل من إعداد المدير العام. وسيتاح هذا التقرير النهائي لأول مرة للدول الأعضاء بفضل التحسينات التي أجريت على الأنظمة مما ييسر جمع البيانات واستخلاصها وتحليلها. ومن المزمع أن يكون التقرير المخطط له حول الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين بالويبو بمنزلة التزام مؤسسي مسبق باعتماد توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها الصادر مؤخرًا حول الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وتنفيذ هذه التوصيات 1. (ستوجه عناية الدول الأعضاء إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة هذا في الوقت المناسب). وتوصي الوحدة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي يتضمنها التقرير والبالغ عددها 28 مؤسسة، ومن ضمنها الويبو، بإعداد تقارير تحليلية دورية حول الأفراد من غير الموظفين وإرسالها للإدارة العليا والدول الأعضاء.
10. وفيما يلي بنية التقرير السنوي الحالي للموارد البشرية. بعد المقدمة (الجزء الأول)، يقدم الجزء الثاني - في نسق بياني - النقاط البارزة وبيانات الوضع الراهن بشأن القوة العاملة بالويبو على نحو يعين القارئ على استيعاب النص التالي له. ويتناول الجزء الثالث شؤون الموظفين ويقدم تحديثًا بشأن التقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015. أما شؤون الموظفين التي لا تتناولها مباشرة استراتيجية الموارد البشرية فتترد في الجزء الرابع. ويتناول الجزء الخامس التوقعات فيما يخص السنة المقبلة حيث تختتم الويبو الثنائية الحالية وتستعد للدخول في ثنائية أخرى. وختامًا، يقدم الجزء السادس موجزًا يتضمن بنوداً للرفع إلى لجنة الويبو للتنسيق، سواء للإعلام أو اتباعاً لالتزام الويبو القانوني بمقتضى نظام الموظفين ولائحته.
11. ويتضمن المرفق الأول لهذا التقرير بيانات أكثر تفصيلاً بخصوص موظفي الويبو والتي أشير إلى بعضها في نص التقرير. وللإحاطة علمًا بأخر الإحصاءات المحدثة، فإن نطاق البيانات يتضمن - حيثما أمكن - الفترة من يوليو 2014 إلى يونيو 2015. أما البيانات الأخرى فتذكر تبعًا للسنة التقويمية. وللتوضيح، ذكرت الفترات المحددة التي يشملها كل جدول أو شكل أو رسم بياني. أما المرفق الثاني فيحتوي على رسوم بيانية تُظهر أثر تطبيق نظام التوزيع الجغرافي للمناصب المتفق عليه بين الدول الأعضاء في سنة 1975، وذلك حسب المنطقة.

<sup>1</sup> . JIU/REP/2014/8: "الاستعانة بالأفراد من غير الموظفين وغير ذلك من طرائق التعاقد في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة".

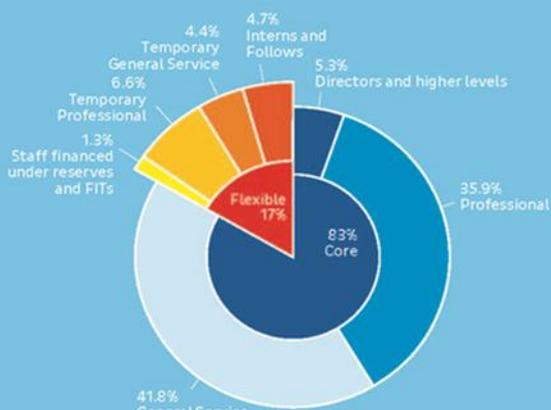
### ثانياً. القوة العاملة للويو - بيانات الوضع الراهن والنقاط البارزة

12. تُظهر الرسوم البيانية التالية حالة مكون الموظفين بالويو استناداً إلى معايير مختلفة، أي أعداد القوة العاملة والتوزيع الجغرافي والجنس والتوزيع القطاعي ونفقات الموظفين والإنتاجية.

13. وتعرض البيانات المتعلقة بإنتاجية الموظفين نتائج إنتاجية عمليات معاهدة التعاون بشأن البراءات، على سبيل المثال، حيث أن معاهدة التعاون بشأن البراءات تمثل جلاً لخدمات الويو العالمية وإيراداتها وبطبيعة الحال استخدامها للموارد البشرية.

# WIPO WORKFORCE

## WORKFORCE AT A GLANCE<sup>1</sup>

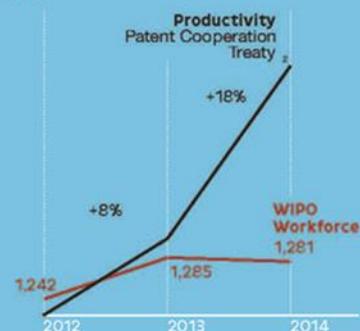


<sup>1</sup> As of June 2015

Staff in regular-funded posts	1,035
Staff in other funded posts	16
Temporary staff	137
Interns and Fellows	59
<b>Total</b>	<b>1,247</b>

## WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

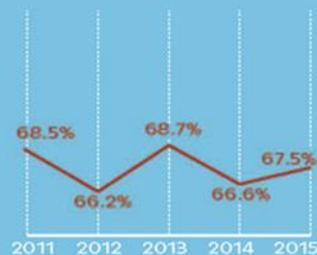
We do more with the same workforce



<sup>2</sup> As of December 2014, source PCT

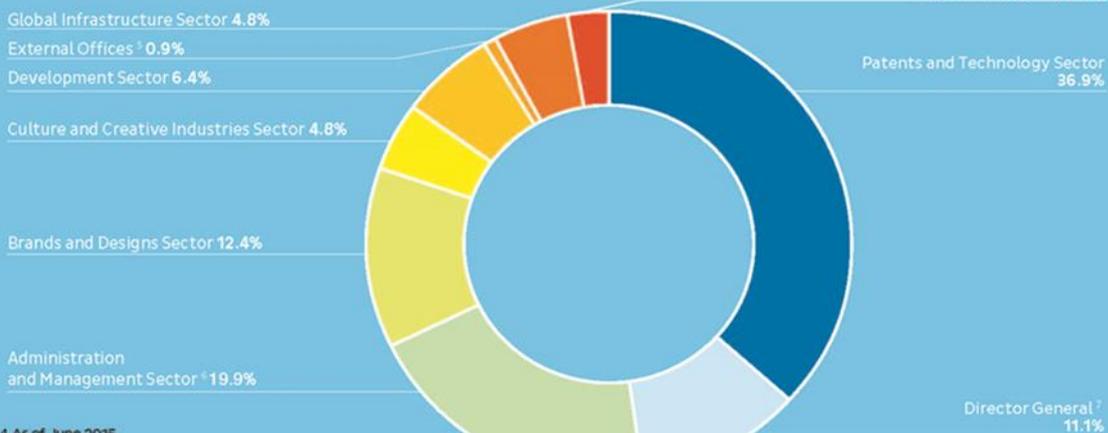
## STABLE STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Source: WIPO's financial systems - As of June 2015

## STAFF BY SECTOR<sup>4</sup>



<sup>4</sup> As of June 2015

<sup>5</sup> Not a stand-alone sector although shown separately; these offices fall under either the Office of the Director General, Department for Transition and Developed Countries, Brands and Designs Sector, Global Issues Sector or the Global Infrastructure Sector (there is no double-counting)

<sup>6</sup> Office of the Assistant Director General, Information and Communication Technology Department, Conference and Language Department, Procurement and Travel Division, Department of Program Planning and Finance, Safety and Security Coordination Service and Premises Infrastructure Division

<sup>7</sup> DG Front Office, Office of DG, Office of the Legal Counsel, Human Resources Management Department, Economics and Statistics Division, Internal Oversight Division, Office of the Ombudsman and Department for Transition and Developed Countries

# GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

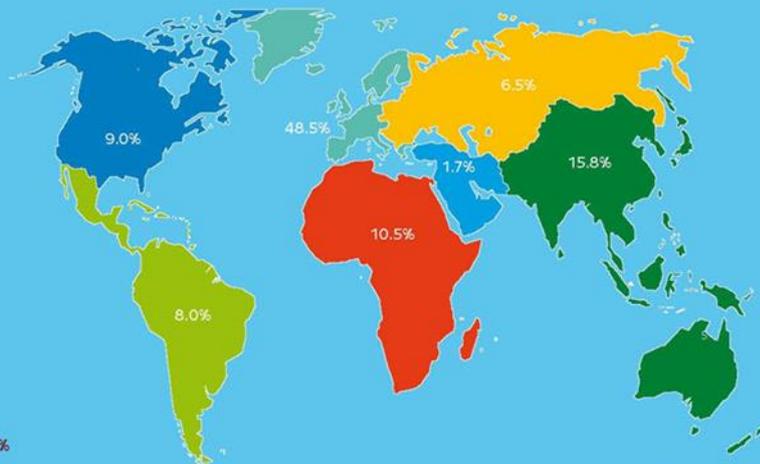
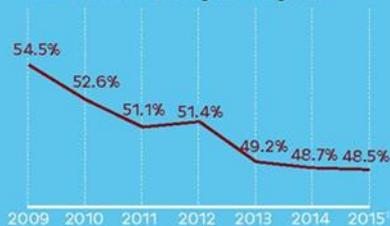
## STAFF BY REGION

Our staff come from 118 countries<sup>1</sup>

### Professional and higher categories by region (regular + temporary)

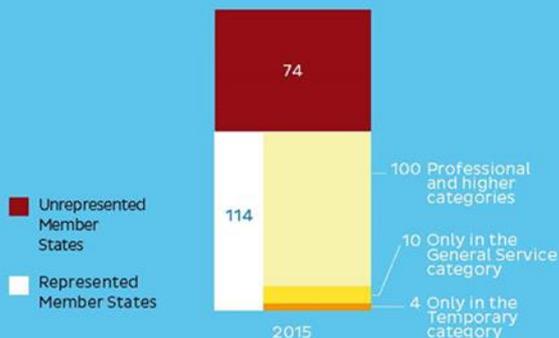
Africa	62
Asia and the Pacific	93
Eastern and Central Europe and Central Asia	38
Latin America and the Caribbean	47
Middle East	10
North America	53
Western Europe	285
<b>Total</b>	<b>588</b>

### Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



<sup>1</sup> As of June 2015

## GEOGRAPHICAL DIVERSITY<sup>2</sup>



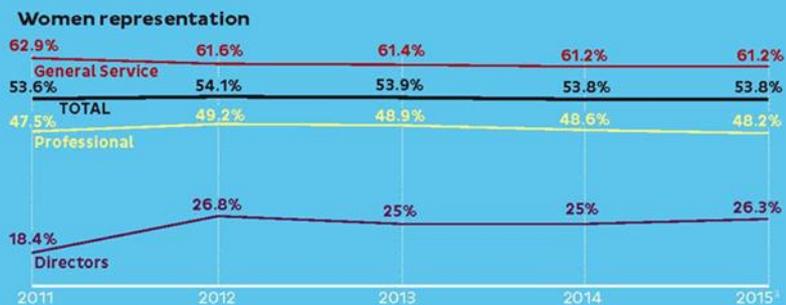
<sup>2</sup> As of June 2015

### List of unrepresented Member States (74)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Bhutan, Bosnia and Herzegovina, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Cyprus, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, Georgia, Guinea, Guyana, Holy See, Iraq, Kiribati, Kuwait, Lao People's Democratic Republic, Liechtenstein, Luxembourg, Maldives, Malta, Monaco, Montenegro, Mozambique, Namibia, Niue, Oman, Panama, Papua New Guinea, Paraguay, Qatar, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Samoa, San Marino, Sao Tome and Principe, Saudi Arabia, Sierra Leone, Slovenia, Somalia, Sudan, Suriname, Swaziland, Tajikistan, Thailand, Togo, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Viet Nam, Yemen, Zambia

## GENDER BALANCE

Gender balance has improved; senior levels require further attention



<sup>3</sup> As of June 2015

### ثالثاً. تحديث بشأن استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015

14. هذا هو التحديث الثاني بشأن استراتيجية الموارد البشرية 2013-2014. وقد استمرت أنشطة الموارد البشرية في التركيز على أهدافها الأساسية الأربعة التي تستلزم الاضطلاع بالمهام في جميع المجالات ذات الأولوية في آن واحد. ويتناول هذا الجزء التقدم المحرز بشأن تنفيذ هذه الأهداف وإجراءات التنفيذ الداعمة. وبينما وُضعت استراتيجية الموارد البشرية في البداية كبرنامج عمل على مدار 3 سنوات من 2013 إلى 2015، إلا أن الأساس المنطقي للاستراتيجية لا يزال قائماً: وهو أن على الويبو أن تحافظ على أهميتها وفعاليتها كمنظمة وكمزود خدمات عالمي. ومن المتوقع أن تستمر نفس التحديات عند تحديد البيئة التي ستعمل بها الويبو في السنوات المقبلة. ومن ثم فإن الأهداف الرئيسية لاستراتيجية الموارد البشرية ستستمر بعد 2015 في تحديد التوجه الاستراتيجي لتطوير المواهب وإدارتها بالويبو وستحدث عند اللزوم.

### الهدف 1: قوة عاملة تتسم بالرشاقة والتنوع الجغرافي لتحسين استجابة الويبو لاحتياجات الملكية الفكرية العالمية المتطورة

قوة عاملة مؤهلة - إضفاء الطابع المؤسسي على الأنظمة

15. تلتزم الويبو بضمان تقويم مواهبها البشرية حسب احتياجات البرامج. وتحقيقاً لهذه الغاية، يُجرى استعراض للتصميم التنظيمي بصفة دورية. وقد اكتمل إضفاء الطابع المؤسسي على التخطيط الفعال للقوة العاملة تماماً من خلال تكامل الأنظمة مع سلسلة دورات البرنامج والميزانية، على نحو يضمن انخراط المديرين على جميع المستويات. وفي 2014، وضعت الوحدات التنظيمية كلها خطط عمل للقوة العاملة للفترة 2014-2015 والتي حددت إجراءات الموارد البشرية التي تعد ضرورية من أجل تحقيق نتائج البرامج الخاصة بالثنائية. وصدرت مبادئ توجيهية لجميع المديرين بشأن التخطيط للقوة العاملة. وسيستمر الدمج التام لهذه العملية في التخطيط للثنائية 2016-2017 وشروط القوة العاملة التي وردت في نظام إدارة الأداء المؤسسي، والتي يشار إليها أحياناً بالنظرة الجامعة لأوجه الارتباط بين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وبرامج التنفيذ المناظرة لها والموارد الداعمة للتنفيذ.

ترشيد المهارات والكفاءات وهيكل الدرجات

16. يبلغ معدل التناقص الطبيعي الحالي في الويبو (29 مغادرة في 2014 بسبب التقاعد و22 بسبب انتهاء الخدمة) وهو ما نسبته 4 بالمائة من إجمالي عدد الموظفين، مما يترك حيزاً ضيقاً لتلبية احتياجات الأعمال دون زيادة عدد الموظفين. ومن المتوقع أن يستمر ذلك في 2015 وما بعدها استناداً إلى حالات التقاعد المتوقعة (انظر الشكل 1 أدناه). ولا يزال إيجاد حلول مناسبة في الأجل القريب يشكل تحدياً. وقد صدرت المبادئ التوجيهية الجديدة لإدارة المناصب في يونيو 2014 بغية ضمان إعادة التحقق من صلاحية افتراضات التخطيط على نحو منهجي والنظر في الأولويات القادمة على مستوى المنظمة كلما أصبح أي منصب شاغراً. وفي 2014، عولجت شروط التوظيف الجديدة (مثلاً في قطاع البنية التحتية العالمية وشعبة الدراسات الاقتصادية والإحصاءات) وكذلك شروط الوظائف الجديدة (تكنولوجيا المعلومات، ومتخصصو التصنيف والاتصال الرقمي، واستمرارية الأعمال) من خلال إعادة تقويم الوظائف.



حالات التقاعد القادمة			
عام	مهني	مدير	
5	4	3	*2015
11	7	2	2016
11	9	3	2017
13	13	2	2018
14	13	2	2019
15	19	8	2020

\* من يوليو إلى ديسمبر 2015

#### الشكل 1. حالات التقاعد المتوقعة 2020-2015

17. وتستمر الجهود الرامية إلى احتواء نفقات الموظفين دون التأثير على الحاجة إلى الموارد البشرية في المجالات الجديدة ذات الأولوية، وذلك من خلال إعادة تقويم الموارد وإعادة تخصيصها بعناية. ومن الأمثلة التي تحققت هذه المعادلة رفع مستوى الفعالية من خلال زيادة أتمتة سجل مدريد وعمليات معاهدة التعاون بشأن البراءات. وتُرصَد هذه المبادرات بعناية لضمان إعادة تقويم الموارد المحررة لاستغلالها فيما يفيد المنظمة على النحو الأمثل. كما أن التقنيات الجديدة تخلق مواطن فعالية في قطاعات أخرى في المنظمة.

18. وقد أُحرز تقدم كبير فيما يخص تحديد الوظائف المستمرة التي يجب أن تخضع لعملية التثبيت. ومقارنة بعملية تثبيت الموظفين المؤقتين العاملين لفترة طويلة التي اكتملت مؤخرًا، تعد عملية التثبيت بناءً على الوظيفة مفتوحة للمرشحين الخارجيين لضمان توظيف أفضل المواهب بالويبو. وبنهاية الثنائية التالية، ينبغي للعقود المؤقتة أن تدعم فقط الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة وستكون مدد العقود المؤقتة كلها سنتين بحد أقصى، حيث أن الفترة الانتقالية التي تلي عملية الإصلاح التعاقدية، والذي صار نافذًا منذ مطلع 2013، ستنتهي في 31 ديسمبر 2017.

19. واستمر النشاط المبذول على مستوى المنظمة بشأن تحديث أوصاف الوظائف لكي تعبر عن أولويات الأعمال والتقنيات والعمليات الجديدة في 2014. وفي 2015، بدأ الرصد المنهجي لأوصاف الوظائف فرديًا. ومن الآن فصاعدًا، سيتم ذلك بصفة سنوية كجزء من أنشطة التخطيط في إطار نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين؛ رجاء الرجوع إلى الفقرة 30 أدناه فيما يخص هذا النظام. وقد سمح هذا النشاط بإنشاء عدد من اللمحات "العامة" لتيسير التنقلات الداخلية.

## سياسات ناجحة وفعالة

20. أُدخل عدد من التعديلات على نظام الموظفين ولائحته لتلبية احتياجات الأعمال والموظفين المتطورة. على سبيل المثال، وُضع إطار قانوني بشأن توظيف الموظفين الفنيين الوطنيين، وهي فئة جديدة من الموظفين بالويبو. والموظفون الفنيون الوطنيون هم موظفون يُعيّنون تعييناً محلياً في مراكز عمل خارج المقر لأداء وظائف فنية تتطلب خبرات محلية.

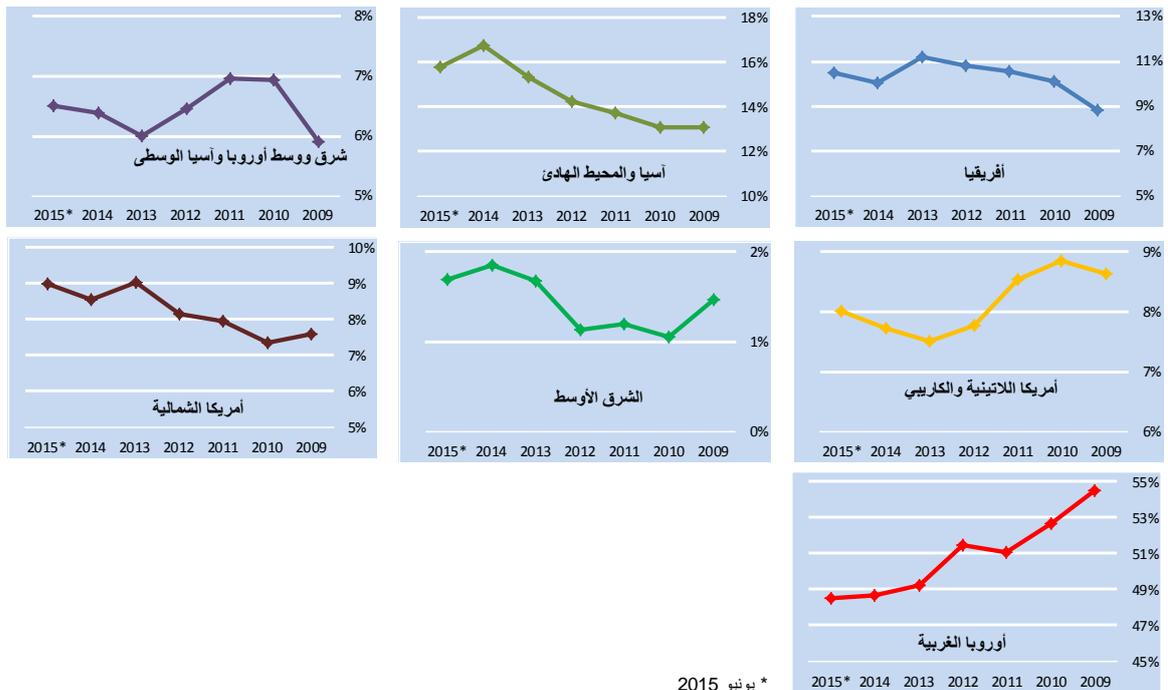
21. وقد شكلت سياسة توظيف متقاعدي الأمم المتحدة، والتي دخلت حيز النفاذ في 1 يناير 2015، إطاراً جديداً بشروط واضحة وتقييدية فيما يخص توظيف الموظفين السابقين في الويبو أو في منظمات أخرى بالأمم المتحدة والذين يتلقون استحقاق معاش تقاعدي من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويعد المبدأ الأساسي هو الاستمرار في الاستفادة من الخبرة المتراكمة للمتقاعدين كإجراء مؤقت ومحدد زمنياً للسماح بنقل المعرفة وتيسير ذلك دون الإضرار بالفرص المتاحة لاستقدام مواهب جديدة.

## تعزيز التنوع الجغرافي

22. ينتمي موظفو الويبو، حسب الوضع في يونيو 2015، إلى 114 بلداً، بما في ذلك الدول الأعضاء التي يمثلها موظفون بفترة الخدمات العامة فقط (10 دول أعضاء) وموظفون معينون تعييناً مؤقتاً (أربع دول أعضاء). وبينما انخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة إلى 114 في يونيو 2015 بعد أن كان 118 في 2013، ثمة اثنتان من الدول الأعضاء (ليتوانيا وأرمينيا) ممثلتان حديثاً.

23. وستواصل الجهود المبذولة لتحسين التوزيع الجغرافي. فقد طلبت الدول الأعضاء أن توظف الويبو موظفياً من قاعدة جغرافية واسعة قدر الإمكان وأن يكون اختيار المناصب بالويبو قائماً على الاستحقاق. وقد أُخذ عدد من المبادرات. ونتج عن هذه المبادرات عدد أكبر من الطلبات من مواطني دول أعضاء غير ممثلة كما أدت إلى تقليل نسبة الموظفين من مناطق ممثلة على نحو مفرط.

(انظر الشكل 2).



الشكل 2: النسبة المئوية للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها، يونيو 2015 - انظر أيضاً المرفق الأول، الجدول 9ب.

24. وستخلق حالات التقاعد المقبلة على مدار السنوات الخمس القادمة فرصًا إضافية للمنظمة لكي تعزز التنوع الجغرافي. فتقريبًا نصف الموظفين الذين سيتقاعدون تقاعدًا إلزاميًا في الفترة من 2015 إلى 2020 في الفئة الفنية وما فوقها ينتمي إلى أوروبا الغربية (انظر الشكل 3).

حالات التقاعد بحسب المناطق (الفئة المهنية وما فوقها) 2015\* - 2020

النسبة المئوية السنوية	المجموع	2020	2019	2018	2017	2016	*2015
12.9%	11	2	2	1	3	1	2
12.9%	11	4	4	0	2	0	1
7.1%	6	3	0	1	1	1	0
8.2%	7	1	0	2	1	2	1
1.2%	1	0	0	0	0	0	1
11.8%	10	3	2	3	2	0	0
45.9%	39	14	7	8	3	5	2
	85	27	15	15	12	9	7

\* من يوليو إلى ديسمبر 2015

الشكل 3: حالات التقاعد المتوقعة في الفئة الفنية وما فوقها على حسب المنطقة، 2015-2020

25. ولمتابعة حملتي انتشار التنوع الجغرافي المنفذتين في 2013، نظمت الويبو حدثًا إعلاميًا خلال الجمعية العامة للدول الأعضاء في الويبو في سبتمبر 2013 لتسليط الضوء على التنوع الجغرافي والنهوض به على نحو أفضل. واستهدفت الجلسة الإعلامية التكميلية الدول الأعضاء غير الممثلة لشرح عملية التوظيف في الويبو وحشد دعم الدول الأعضاء لتحديد المرشحين المؤهلين من مناطقها. وقد حظيت هذه المبادرات باستحسان الدول الأعضاء. وللمتابعة، طُلب إلى المشاركين من الدول الأعضاء أن يوضحوا مناصبهم الوطنية لكي تعلن الويبو عن الوظائف بها ولكي تتمكن الويبو من تصميم أنشطة مخاطبة محلية.

26. وتحظى الطلبات الواردة من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة لشغل الوظائف الشاغرة في الويبو باهتمام منهجي وعناية بالتفاصيل. وقد وُجّهت هيئات المقابلات على نحو يضمن العناية الزائدة بتقييم هؤلاء المرشحين وتسجيل أي إجراء متخذ حيالهم على نحو منفصل في تقارير التوظيف. كما أن المتقدمين لشغل الوظائف من الدول غير الممثلة الذين لم يُختاروا، ولكنهم يستوفون بشكل عام معايير التعليم والخبرة الأساسية المطلوبة للوظائف الشاغرة في المستقبل، يُدرجون في قائمة بريدية ويتلقون معلومات حول الوظائف الثابتة والمؤقتة وحول عملية التوظيف في الويبو. وتشمل القائمة البريدية بالفعل 200 مرشح من دول أعضاء غير ممثلة ومن المتوقع أن تكبر القائمة في الفترة القادمة.

27. وقد انطلقت أول حملة لانتشار التنوع الجغرافي في إبريل 2015 في جنوب شرق آسيا، تحديدًا في سنغافورة وفييت نام وتايلند. وفي الدول الثلاث، نوقشت اتخاذ إجراءات مشتركة بشأن المخاطبة المحلية مع مكاتب الملكية الفكرية الوطنية. واثق على 3 تسليمات أساسية: (أ) تحديد منسق واحد على الأقل من كل مكتب ملكية فكرية يكون منخرطًا مع الويبو بشكل فاعل، و(ب) توفير المعلومات حول نشر الوظائف الشاغرة بالويبو في مواقع التوظيف المحلية المناسبة، و(ج) اتخاذ إجراءات مشتركة إضافية للمخاطبة في بلدين. فضلًا عن ذلك، قُدمت معلومات حول عملية التوظيف بالويبو في جامعتين رائدتين في فييت نام وتايلند. وستمكن الدروس المستفادة من حملتي الانتشار هاتين الويبو من تعديل عملية التوظيف بها واستراتيجيتها للمخاطبة على نحو أكثر فعالية.

28. وتحيط الويبو علمًا أن الدول الأعضاء لا تزال تنظر في جدوى إنشاء نظام رسمي للتوزيع الجغرافي ليحل محل نظام 1975. وقد عُبر عن مجموعة واسعة من وجهات النظر خلال اجتماع لجنة الويبو للتنسيق المعقود في سبتمبر 2014. ويحتوي المرفق الثاني على معلومات محدثة حول التوزيع الجغرافي على أساس اتفاق 1975.

## الإدارة الفعالة للأداء

29. تعد الإدارة الفعالة للأداء عنصرًا هامًا في تقديم الويبو للخدمات كما تسهم في تحفيز الموظفين. وقد كشف نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين الآخذ في النضج عن الحاجة إلى إطار تنظيمي محدد المعالم يدعم ويوضح على نحو أفضل توقعات المشرفين والمشرف عليهم على حد سواء. وقد حددت المبادئ التوجيهية حتى صارت أحكامًا تنظيمية مصحوبة بكتيب سهل الاستخدام متعلق بنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين.

30. ولتعزيز الارتباط بين التخطيط التنظيمي والأداء الفردي، أُضيفت 3 خصائص جديدة لعملية إدارة الأداء وتطوير الموظفين. أولاً، يتاح للمديرين الآن أن يستخرجوا قائمة بأنشطة البرامج/خطط العمل المخصصة لكل موظف لكي يتمكنوا من تحديد دور الموظف على نحو أفضل والإسهام المرجو منه في التنفيذ الناجح لخطة عمل الوحدة. وثانيًا، الآن يتعين على الموظفين أن يؤكدوا على ما إذا كانوا قد اطلعوا على البرامج/خطط العمل، وهي خطوة صغيرة ولكن ضرورية لضمان مشاركة المعلومات بين المشرفين والمشرف عليهم. وقد أكد ما يزيد على 99 بالمائة أنه اطلع. وأخيرًا، يتعين على المشرفين أن يوضحوا ما إذا كان وصف الوظيفة الخاص بالموظف يشير إلى المهام الحالية ويتسق مع ولاية وحدة المنظمة. وقد أكد على ذلك في 86.4 بالمائة من الحالات.

**الهدف 2: إزالة الترهلات عن الهياكل الأساسية، والقدرة على استيعاب الطلبات بمرونة، وتوظيف أحدث تكنولوجيات المعلومات في تنفيذ الخدمات لوضع الويبو في صدارة مقدمي الخدمات العالمية في مجال الملكية الفكرية**

## الفعالية في التوظيف والانتقاء

31. لوحظ زيادة أنشطة التوظيف بنسبة 50 بالمائة خلال 2014 مقارنة بسنة 2013 ويعزى ذلك بدرجة كبيرة إلى تثبيت الوظائف المستمرة، حيث أجريت 90 منافسة على الوظائف المحددة المدة و39 على الوظائف المؤقتة. ومن بين 90 منافسة على المناصب المحددة المدة، 50 كانت في الفئة الفنية وما فوقها (منها 35 شُغلت اعتبارًا من يونيو 2015)، و40 في فئة الخدمة العامة. واعتبارًا من يونيو 2015، من بين 35 منصبًا في الفئة الفنية وما فوقها، شُغل 11 منصبًا عن طريق مرشحين خارجيين، و5 من الموظفين بعقود محددة المدة و19 من الموظفين بعقود مؤقتة. وبالمثل، اعتبارًا من يونيو 2015، تكون مدة التوظيف في نطاق الهدف الجديد وهو 19 أسبوعًا لهذه الثنائية مقارنة بمدة 21 أسبوعًا في الثنائية السابقة. وواصلت الويبو جهودها لإضفاء المهنية على عملية التوظيف من خلال الاستعانة المستمرة بالاختبارات الكتابية في مناصب الفئة الفنية ومراكز التقييم في مناصب فئة المديرين. ووفقًا لإحدى توصيات التدقيق، يخضع التوظيف بخصوص الوظائف ذات المخاطر المتأصلة أو المحتملة على نحو منهجي لفحص ما قبل التوظيف ويشمل ذلك الفحوصات الجنائية والمالية من خلال مزود خدمة خارجي.

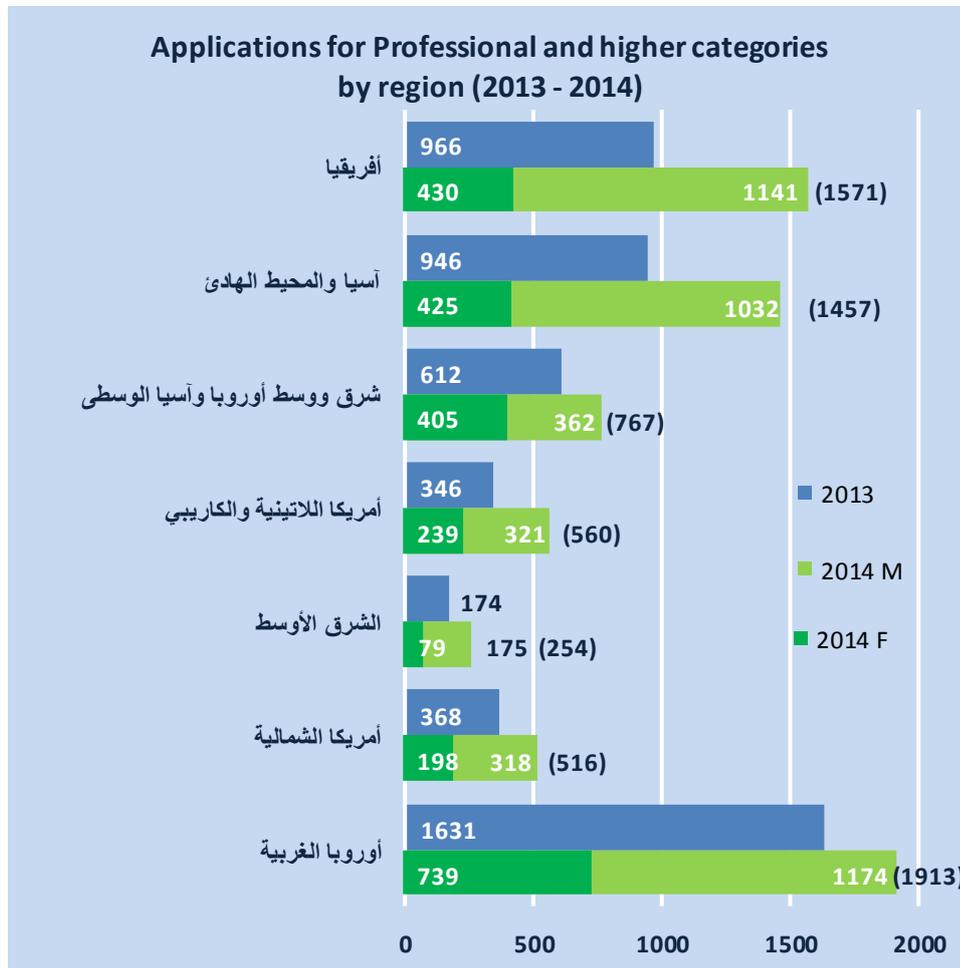
32. ومن شأن الانتقال المخطط له بنهاية 2015 إلى الاستعانة بأداة التوظيف Taleo، كجزء من تنفيذ نظام التخطيط للموارد المؤسسية وهي أكثر سهولة في الاستخدام وتقدم حلول توظيف يشمل دورة حياة التوظيف كاملة أن يسهل عملية الانتقاء ويترك أثرًا طيبًا لدى المرشح. وستكون Taleo بمنزلة منصة التوظيف الوحيدة ومن المتوقع أن تُسهم في إجراء تحسينات/تعديلات في عملية رفع التقارير بالويبو، خاصة فيما يتعلق بمبادرات التنوع/الجنسين.

## التنقيب العريض والواسع النطاق

33. لا يزال جذب المواهب المتنوعة من حيث المنشأ الجغرافي (انظر الفقرات 22 إلى 28 أعلاه) والجنس (انظر الفقرات 38 إلى 43 أدناه) يمثل تحديًا. فالويبو تستعين بمجموعة من الطرق التقليدية والمبتكرة في جهود التنقيب، حيث أنها تدرك أن

التنوع والتوازن بين الجنسين داخل موظفيها يجب أن يبدأ منذ نقطة الترشح. وبغية توسيع نطاق مرشحي الويبو وتعزيز التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بالمرشحين، استُخدم مزيج من الإعلانات المطبوعة والمنشورة على الإنترنت فضلاً عن حملات المخاطبة والجلسات الإعلامية والاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي. وقد كانت فرص حشد الموظفين مباشرة كالتالي يقدمها موقع LinkedIn مفيدة. ويجري العمل على إجراء تحسينات على موقع وظائف الويبو الإلكتروني لزيادة المعلومات المقدمة للمرشحين وجذبهم.

34. وتتلقى الويبو الطلبات من جميع مناطق العالم. ويأتي العدد الأكبر من أوروبا الغربية، وتليها أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ. وفي 2014، تلقت الويبو طلبات أكثر تنوعاً جغرافياً من السنة التي تسبقها، والذي قد يعزى إلى جهود المخاطبة التي تبذلها المنظمة. وقد زادت نسبة الطلبات الواردة من مناطق خلاف أوروبا الغربية من 67.6 في المائة في 2013 إلى 72.8 في المائة في 2014. ومن التحديات القائمة جذب عدد أكبر من النساء. وقد لوحظ حدوث تحسن فيما يتعلق بالطلبات الواردة من أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى.



الشكل 4: الطلبات الواردة بشأن مناصب شاغرة معلن عنها خارجياً (محددة المدة) في الفئة الفنية وما فوقها على حسب المنطقة في 2013 وعلى حسب المنطقة والجنس في 2014.

### الهدف 3: الوبو جهة عمل مفضلة - تقديم ظروف توظيف تنافسية وبيئة عمل مؤاتية

#### التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية

35. توفر الوبو بيئة عمل جذابة، حيث توفر فرصاً للتطور المهني وتدعم الموظفين في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية. ويظهر الشكل 5 زيادة في عدد الموظفين المستفيدين من ترتيبات العمل بدوام جزئي مقارنة بنفس فترة التقرير السابقة. ويختار ما يزيد على ربع الموظفين (25.1 من 23 بالمائة) الاستفادة من الترتيبات المرنة في مكان العمل. ويعزز التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية أيضاً من خلال المرونة في ترتيبات أوقات العمل. فحوالي 80 بالمائة من الموظفين يستفيدون من نظام ساعات العمل المرنة. فهذا النظام يسمح للموظفين بضغط وقت العمل؛ ويعوضهم عن ساعات العمل الإضافية بوقت مستقطع من العمل.

#### الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2015\*

شاغلو المناصب *	نساء	رجال	المجموع
مجموع شاغلي الوظائف	552	483	1,035
دوام جزئي	144	7	151
النسبة المئوية	26.1%	1.4%	14.6%
الموظفون المؤقتون	62	63	125
دوام جزئي	10	2	12
النسبة المئوية	16.1%	3.2%	9.6%
مجموع الموظفين	614	546	1,160
دوام جزئي	154	9	163
النسبة المئوية	25.1%	1.6%	14.1%

البيانات كما في يونيو 2014

شاغلو المناصب *	نساء	رجال	المجموع
الموظفون العاملون بدوام كامل	460	537	997
الموظفون العاملون بدوام جزئي	19	5	24
90%	114	3	117
80%	21	1	22
50%	154	9	163
المجموع الفرعي للدوام الجزئي	25.1%	1.6%	14.1%
النسبة المئوية			

1,160 546 614

\* المناصب الممولة من الميزانية العادية

الشكل 5: عدد الموظفين المستفيدين من ترتيبات الدوام الجزئي ونسبتهم المئوية

#### التنقلات الداخلية والخارجية

36. يُبحث الموظفون على الاستفادة من فرص التنقلات الداخلية لتوسيع نطاق مهاراتهم وإكسابهم خبرة أعمق في مجالات عمل مختلفة في المنظمة. وقد تحدث هذه التنقلات الداخلية بعد الترقية الناتجة عن منافسة أو من خلال النقل الأفقي إلى قسم آخر. وتفيد المنظمة من الموظفين ذوي المهارات المتنوعة والمتحمسين. وقد حدث ما عدده 46 تنقلاً داخلياً في 2014.

37. وفيما يخص التنقل الخارجي داخل منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، حدث ما عدده 24 تنقلاً للموظفين منذ 2008، إما بمقتضى نقل أو انتداب أو اتفاق تبادل. وكانت الويبو المنظمة المنقول إليها في 16 حركة تنقل، بينما كانت المنظمة الناقلة في 8 حركات. وتؤشر هذه الأرقام على استمرار ميل الموظفين بوجه عام للبقاء في الويبو أو انتقال الموظفين من منظمات أخرى للالتحاق بالويبو.

#### تعزيز التوازن بين الجنسين

38. لا تزال الويبو ملتزمة بتحقيق التوازن بين الجنسين فيما بين موظفيها على جميع المستويات بحلول سنة 2020، وعززت جهودها في هذا الصدد من خلال إصدار سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين في أغسطس 2014، وهي الأولى من نوعها في المنظمة. وترمي السياسة إلى تعميم مفاهيم المساواة الجنسانية في برامج الويبو والنهوض بها في محيط العمل.

39. ويعد التقدم المحرز بشأن تحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات متواضعاً وعلى الويبو أن تكثف جهودها للوصول إلى أهدافها في هذا الصدد بحلول 2020. وستعين الرقابة اللصيقة واتباع عدد من الاستراتيجيات المبتكرة لزيادة تمثيل النساء على وجه الخصوص في مستويات اتخاذ القرارات.

40. وظلت النسبة المئوية الكلية للنساء بين الموظفين الثابتين مستقرةً عند 53.6 في المائة بينما لوحظ تحسن ضئيل في المستويات العليا. وخلال الفترة الخمسية من 2011 إلى 2015، زادت نسبة النساء من 18.4 في المائة إلى 26.3 في المائة. وفي الفئة الفنية (من P1 إلى P5)، زادت نسبة النساء زيادة طفيفة إلى 48.2 في المائة مقارنة بنسبة 47.5 في المائة في 2011. وفي فئة الخدمة العامة، قلت نسبة النساء إلى 61.2 في المائة من 62.9 في المائة في 2011.

41. ولتيسير تعميم المساواة الجنسانية في جميع مجالات البرامج بالويبو، عُيّن ما عدده 21 منسقاً للشؤون الجنسانية. وحددت الممارسات الجيدة وعممت على مختلف القطاعات. وتتضمن الإجراءات الواجبة زيادة قدرات النساء في مجال الملكية الفكرية من خلال التدريبات في أكاديمية الويبو، وتمكين الريفيات في أفريقيا من خلال إدكاء معارفهن بالملكية الفكرية وتمكين النساء في مجال نقل التكنولوجيا في جنوب شرق آسيا ودعم المبتكرات ورائدات الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة لنساء في كوريا الجنوبية ومشاركة الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة لنساء في إدارة التصميمات في المغرب والأرجنتين وتمكين النساء في آسيا الوسطى وجنوب شرق آسيا وأوروبا الشرقية من خلال إدكاء معارفهن بالملكية الفكرية ودعم ابتكار النساء وإبداعهن في بولندا.

42. ولا تزال مبادرة "المرأة في العمل - محادثات وقت الغداء" التي أطلقت في نوفمبر 2013، تستقطب جمهوراً عريضاً حتى من المنظمات الدولية الأخرى في جنيف. وحتى اليوم، استضيفت 9 جلسات ذات حضور جيد وتحدث بها 15 متحدثاً إجمالاً. وقد كانت ردود الأفعال الواردة من المشاركين إيجابية للغاية وتضمنت تعليقات مثل "ناجحة، ملهمة ... وقصيرة للغاية" و"رائعة - مفيدة جداً".

43. وقدمت الويبو للسنة الثالثة تقارير عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة (UN-SWAP) والتي تنفذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي تدعم أيضاً سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين. وقد استوفت الويبو في سنة 2014 متطلبات مؤشري أداء (13%) واقتربت من استيفاء متطلبات تسع مؤشرات أداء أخرى (60%)، وذلك أفضل من سنة 2013 الذي استوفت فيه الويبو متطلبات مؤشر أداء واحد فقط (7%) واقتربت من استيفاء متطلبات 9 مؤشرات (60%).

## التأمين على الموظفين

44. طُرحت مناقصة في 2014 فيما يخص جميع عقود التأمين الجماعي على الموظفين (أي التأمين ضد الحوادث الطبية والمهنية وغير المهنية، وفقدان الدخل، والتأمين على الحياة). واختيرت Cigna كمزود لخدمات التأمين الصحي. وقد استحوذت Cigna على Vanbreda، التي كانت مزود الخدمات منذ 1993. وفي الواقع، يستمر نفس فريق الإدارة في توفير الخدمات لموظفي الويبو.

45. ومُنحت Allianz عقود التأمين الجماعي ضد الحوادث المهنية وغير المهنية كما اختيرت أيضًا فيما يخص التأمين ضد فقدان الدخل. ولا يزال التفاوض جاريًا بشأن تغطية تأمينية واحدة - حيث سنُنجز مناقصة التأمين على الحياة في 2015.

## تعلم الموظفين وتطورهم

46. واستمر موظفو الويبو في تلقي خمسة أيام تدريبية (تدريب داخلي وخارجي) لكل موظف في 2014، في المتوسط، وهو ما يتسق مع العرف المتبع في الأمم المتحدة بشأن متوسط الحد الأدنى السنوي الذي يبلغ خمسة أيام تدريبية لكل موظف كما ذكرت وحدة التفتيش المشتركة. وفي 2014 أيضًا، استُثمر في التدريب 1.678 مليون فرنك سويسري، أي ما يصل إلى 0.79% من تكاليف الموظفين. وحُدث دليل الويبو التدريبي، واستُحدثت أدوات إلكترونية جديدة لتقييم التدريب لتحسين قياس نتائج مبادرات التدريب وأثرها.

47. وتستهدف حزمة الأنشطة التدريبية بالويبو تنمية المهارات الصعبة/التقنية وتعزيز المهارات الشخصية. وفي 2014، بدأ تنفيذ سياسة التعلم وتنمية القدرات الجديدة كي تُبَسَّر اكتساب المهارات والحد من فجوات المهارات.

48. وقد أُجريت سلسلة من مبادرات التدريب الجديدة بشأن تسوية المنازعات والتواصل غير اللفظي والتدريب وإدارة الإجهاد للمديرين على مدار الاثنى عشر شهرًا الماضية. وتدعم سلسلة التدريبات هذه هدف المنظمة بخصوص تعزيز فض المنازعات وديًا في مكان العمل، وتهدف إلى تطوير المهارات الشخصية المناسبة التي تتسق مع واجب الموظفين في الإسهام في تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق. ولزيادة تعزيز مهارات تسوية المنازعات، ستُطلق الويبو في النصف الثاني من سنة 2015 برنامج إدارة منازعات على مستوى المنظمة وسيكون الاشتراك فيه إلزاميًا.

49. وتستمر الويبو في دعم الموظفين الذين يرغبون في الحصول على درجة جامعية في الإدارة أو المجالات التقنية المتعلقة بعملهم. ومنذ إنشاء برنامج الدراسات الخارجية في الويبو في 1998، بلغ متوسط عدد الطلبات 10 سنويًا. وفي 2014، ارتفع العدد إلى 22 موظفًا استفاد من هذا البرنامج مما يعني زيادة قدرها 57% مقارنة بالسنة السابقة. ويعد هذا التوجه مقبولاً لأنه يوفر فرصًا للموظفين لكي يطوروا أنفسهم مهنيًا. وقد يكون ذلك نتيجة لتقويم وضع الويبو لتتوافق مع معايير منظومة الأمم المتحدة التي تستلزم درجة جامعية أو درجة جامعية متقدمة لشغل مناصب الفئة المهنية. ويوفر البرنامج إعانة مالية (أي 50% من تكلفة التدريب بحد أقصى 2000 فرنك سويسري سنويًا) ومساعدة وقتية (أي يوم لكل 40 ساعة من الدراسة بحد أقصى 10 أيام سنويًا).

50. وقد زادت نسبة التدريب على الإدارة بشكل كبير (أيام أكثر بنسبة 42%) مقارنة بسنة 2013 حيث أطلقت مبادرات جديدة في مجال إدارة المشاريع لفائدة الموظفين في مجالات غير تكنولوجيا المعلومات وإدارة الجودة وإدارة المخاطر. وقد اكتمل التدريب على الأخلاقيات والنزاهة بالويبو في 2014 وانخفض معدل التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات بسبب انتهاء التدريب المرتبط بترقية برامج مايكروسوفت أوفيس.

## المكافآت والتقدير

51. في يوليو 2013، أطلقت الويبو برنامج مكافآت وتقدير، وبعد تلقي ردود أفعال طيبة استمر البرنامج التجريبي لسنة ثانية. وبعد السنة الثانية للبرنامج، أُجري تقييم شامل بنهاية سنة 2014 من قبل قسم التقييم التابع لشعبة الرقابة الداخلية. وأظهر التحليل أن الغالبية العظمى للموظفين (أكثر من ثلثي الموظفين الذين شملتهم الدراسة) يرى أن البرنامج مناسب فيما يتعلق بالإشادة بالأداء الجيد. واقترح أيضًا التركيز أكثر على الإشادة غير الرسمية وزيادة شفافية عملية برنامج المكافآت والتقدير وإشراك الموظفين بفعالية في ترشيح المكافآت الرسمية وانتقاءها.

52. وقد تبنت إدارة الموارد البشرية النتائج وتعهدت بتكثيف التدريبات على الإدارة وإصدار كتيب جديد للمديرين حول "إظهار التقدير" وإنشاء صفحة على الشبكة الداخلية مخصصة للبرنامج ومراجعة برنامج المكافآت والتقدير لكي يشمل عدد من التحسينات الموصى بها. وستصدر سياسة رسمية في النصف الثاني من 2015.

## مكتب الرعاية الاجتماعية

53. بعد توظيف متعاقد خارجي، قيم المتعاقد احتياجات موظفي الويبو في مجال خدمات الرعاية الاجتماعية، وأعلن عن وظيفة موظف رعاية شؤون الموظفين ومن المزمع انتهاء التوظيف في نهاية هذه السنة. وفي الوقت نفسه، كُلف خبير استشاري باستعراض الوظائف وإعادة تنظيم الخدمات لتتوافق مع احتياجات الموظفين من الدعم والإرشاد والمساعدة المهنية لكي يتكيفوا مع ظروف العيش والعمل في مراكز عمل الويبو أو بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن تقديم المشورة للموظفين بشأن انتقالهم إلى التقاعد. وأصدر دليل إلكتروني شامل جديد للقادمين الجدد لتيسير استقرار الموظفين المغتربين وأسراهم في جنيف.

## الصحة والسلامة المهنيين

54. استمرت لجنة السلامة والصحة المهنيين التي تشكلت في 2014 في أداء دورها في رصد تنفيذ البرامج والأنشطة التي تهيئ بيئة عمل صحية وآمنة.

55. وقد كانت إدارة الموارد البشرية في طليعة تصدي المنظمة لتفشي وباء الإيبولا في غرب أفريقيا في 2014 لضمان تأهب الموظفين ووقايتهم. حيث نظمت جلسة إعلامية للموظفين وزاوية مخصصة في الشبكة الداخلية والتي من خلالها أتيحت للموظفين المبادرات الإعلامية والإجراءات الإدارية المتخذة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

## انخفاض التغيب عن العمل

56. استمر التغيب عن العمل في الانخفاض تدريجياً. وقد تحقق ذلك من خلال زيادة الرصد والمتابعة والدعم متى لزم الأمر. وبعد الانخفاض في حالات الغياب ما بين 2013 و2014 كبيراً (انظر الشكل 6 أدناه)، مع استمرار الاتجاه العام للانخفاض في النصف الأول من 2015 (انظر الشكل 7 أدناه).

حالات الغياب (أيام)				
2014	عدد	2013	عدد	2012
(يناير - ديسمبر)	(الأيام*)	(يناير - ديسمبر)	(الأيام*)	(يناير - ديسمبر)
10,890	↘	11,465	↗	10,704
1,794	↘	1,928	↗	1,640
1,392	↔	1,456	↘	2,159
14,076	↘	14,849	↔	14,503

(\* ) إلا إذا لم يُعتبر الفارق +/- 5% فارقا جديرا بالذكر

الشكل 6: بيانات مقارنة عن حالات الغياب في الفترة 2012 - 2014

حالات الغياب (أيام)				
المعدل لكل	2015	عدد الأيام*	2014	
موظف	(يناير-يونيو)	(الأيام*)	(يناير-يونيو)	
3.1	4312	↘	4990	إجازة مرضية بشهادة
81.7	881	↔	886	مرض دام أكثر من 60 يوم في عام 2015: 11
0.7	993	↗	905	إجازة مرضية بدون شهادة
0.4	671	↔	697	طوارئ مرتبطة بالأسرة
4.6	6857	↘	7478	

(\* ) إلا إذا لم يُعتبر الفارق +/- 5% فارقا جديرا بالذكر

الشكل 7: بيانات مقارنة عن حالات الغياب في سنتي 2014 و 2015

#### الهدف 4: تسخير الموارد الحالية بفعالية لإضفاء المزيد من التحسين على الكفاءة التنظيمية

##### تحسين الأنظمة المتكاملة

57. في النصف الثاني من 2014 أُجري استعراض لإجراءات عمليات الموارد البشرية الأساسية لتحديد ثغرات الكفاءة. وكان الهدف هو ضمان الاستخدام الأمثل لنظام التخطيط للموارد المؤسسية الجديد بما في ذلك التكامل الفعال لأنظمة الموارد البشرية المتنوعة المستخدمة حالياً (نظام الأعمال الإلكترونية ونظام أوقات العمل المرنة إلخ). وانتهت الدراسة إلى أنه ليس ثمة مجال لمزيد من أتمتة الإجراءات الروتينية ذات القيمة المضافة الضعيفة بما يسمح لموظفي الموارد البشرية بالتركيز على المهارات التي تتطلب مدخلات ذات قيمة مضافة عالية.

ويعاد تصميم الإجراءات المتعددة الوظائف لضمان تبسيط تدفقات العمل في المستقبل. وسيبدأ التنفيذ في النصف الثاني من 2015.

##### محفظة مشروعات التخطيط للموارد المؤسسية

58. بعد إنجاز تنفيذ القدرات الأساسية للموارد البشرية وتجهيز كشوف المرتبات باستخدام برنامج PeopleSoft، اكتملت المرحلة الأولى من الانتقال إلى نظام التخطيط للموارد المؤسسية بنجاح. وقد حققت الوظائف الإضافية فوائد جديدة للمستخدمين وزادت من تكامل الأنظمة. وتشمل الوظائف الجديدة نظاماً لتجهيز الرواتب للموظفين في المكاتب الخارجية؛ وأدوات آلية لتجهيز استحقاقات المنح التعليمية ودفعها؛ وتبادل البيانات مع نظام التخطيط وتبادل البيانات الجديدة مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقد أُجري تدريب للمستخدمين.

59. وأتاح برنامج PeopleSoft فرصًا جديدة لكل من الموظف والمدير لأداء معاملات الخدمة الذاتية. ويُجرى التقدم في هذا الشأن على مراحل. وقد مكن التسليم الأول في يناير 2015 جميع الموظفين من تحديث معلوماتهم الشخصية مباشرة والوصول إلى وثائق الرواتب من خلال الشبكة الداخلية للويو بواسطة معاملات الخدمة الذاتية. ومن المخطط إضافة معاملات خدمة ذاتية إضافية وأكثر تعقيدًا في النصف الثاني من 2015.

60. وفي 2014، حلل أصحاب المصلحة الرئيسيون الخيارات المتاحة وانتهوا إلى أن برنامج التوظيف Taleo المشار إليه في الفقرة 32 أعلاه سيكون ملائمًا لأغراض المنظمة. وقد شُرع في المشروع في سبتمبر 2014، واختتمت المفاوضات مع مزود خدمة البرمجيات في يناير 2015، وحاليا المشروع في مرحلة التصميم. ويغطي نطاق Taleo عملية التوظيف بأكملها، بدءًا من الإعلان عن الوظائف الشاغرة الجديدة وحتى اختيار المرشحين. ومن شأن هذا المشروع أيضًا أن يقدم قدرات جديدة، مثل تخصيص موقع للإعلان عن فرص خدمة الاستشارات الفردية.

### استخبارات الأعمال

61. توسع مشروع استخبارات الأعمال في آليات تلقي البيانات لتشمل معلومات الموارد البشرية والأمور المالية والأداء والتخطيط مما نتج عنه لوحات بيانات جديدة. ويستمر المشروع في تعزيز القدرة على جمع البيانات ومن ثم تعزيز قدرات تحليل المعلومات. ويدعم ذلك تطوير سياسات الموارد البشرية ويسهم في اتخاذ القرارات على نحو سليم.

### خدمة العملاء في الوقت المناسب

62. تؤتي مبادرات مثل استخدام نظام تتبع في عمليات الموارد البشرية ثمارها. فالنظام يتتبع الطلبات ويحدث حالة الإجراء ويدير معالجة الطلبات كليًا. وقد حسّن خدمة العملاء، وهو ما ورد في ردود الأفعال العامة المتلقاة من الزبائن الداخليين على مدار السنة الماضية. وستستمر المشروعات الجديدة، خاصة فيما يتعلق بالخدمة الذاتية للزبائن عن طريق نظام التخطيط للموارد المؤسسية، في تعزيز هذه الإنجازات.

### مراجعة الامتثال

63. أجرى مراجعو الحسابات الخارجيون، من مكتب المراقب المالي ومراجع الحسابات العام للهند، مراجعة امتثال في إدارة الموارد البشرية في مارس وإبريل 2015. وقد تناول الاستعراض امتثال الإدارة للإطار التنظيمي فيما يخص التوظيف والتعيين وتصنيف الوظائف وإعادة تصنيفها والمرتبات والبدلات وإجازة زيارة الوطن والضمان الاجتماعي على مدار فترة الثلاث سنوات 2012-2014. وقد تضمن تقرير المراجعة 8 توصيات فيما يخص التأمين ضد الأمراض المتكبدة خارج الخدمة وإجازة زيارة الوطن والتعيينات المؤقتة وبدل الإعالة وإعانة الإيجار وبدل تعلم اللغات والوقت الإضافي وبدل الوظيفة الخاص. وقد اعتمدت الويو هذه التوصيات. وبدأ تنفيذ الإجراءات التصحيحية بالفعل.

## رابعًا. مسائل أخرى تتعلق بالموظفين

### (أ) العدالة الداخلية

#### التدابير التأديبية والتسوية الرسمية للنزاعات

64. دخل نظام الموظفين ولائحته المعدل بشأن نظام العدالة الداخلية الجديد حيز النفاذ في 1 يناير 2014، وكجزء من عملية الإصلاح، أصبح مدير إدارة الموارد البشرية مسؤولاً عن إدارة القضايا أو ضالعا فيها بشكل كبير من خلال النظام

(على سبيل المثال الشروع في الإجراءات التأديبية واتخاذ القرارات حول الإجراءات التأديبية الملائمة؛ واتخاذ القرارات حول شكاوى التحرش، والطعون الخاصة بتقييمات الأداء؛ وطلبات استعراض القرارات الإدارية).

65. وقد باشر مجلس التظلمات الجديد الخاص بالويبو الذي وُسع نطاقه وزيدت قدراته عمله في نوفمبر 2014، ويسانده أمين بدوام كامل (عُين في فبراير 2015)، وأمين بديل بدوام جزئي وموظف دعم إداري بدوام جزئي. وعُين الرئيس ونائبه بصفة مؤقتة ريثما يعينان من قبل لجنة الويبو للتنسيق في دورتها الحالية.

66. ويُظهر الجدولان 22 و23 من المرفق معلومات حول أنواع القضايا التي يرفعها الموظفون خلال فترة التقرير وموضوع هذه القضايا. وبوجه عام، ظل عدد القضايا ثابتًا مقارنة بنفس فترة التقرير السابقة.

67. وخلال فترة التقرير، سُرع في إجراءات تأديبية بشأن 4 موظفين (مقارنة بثلاثة خلال الفترة السابقة)، مما أدى إلى تطبيق الإجراءات التأديبية التالية: تأخر الانتقال إلى درجة المرتب التالية لمدة سنة، وفقدان درجتي مرتب، والفصل، والفصل دون سابق إنذار.

68. ولأول مرة نشرت الويبو حصيلة الإجراءات التأديبية من خلال إصدار تعميم إعلامي في 15 مايو 2015 بشأن الإجراءات التأديبية المطبقة خلال الفترة من يناير إلى ديسمبر 2014. وقد أتت هذه المبادرة بعد توصية لشعبة الرقابة الداخلية، كما تتماشى مع الممارسات المعمول بها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

#### التسوية غير الرسمية للنزاعات

69. وُضع "مشروع سياسة الويبو بشأن تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق" والتوصيات المتعلقة به من قبل أفرقة عاملة يقودها موظفون، وذلك بمبادرة من إدارة الموارد البشرية. وقد أحال مدير إدارة الموارد البشرية المشروع إلى اللجنة الاستشارية المشتركة المشكلة حديثًا (انظر الفقرة 73 أدناه) لتلقي المشورة. وقد أرسلت اللجنة توصياتها إلى المدير العام في مايو 2015. وتخضع هذه التوصيات الآن للتنفيذ والدراسة.

#### البيانات المالية بخصوص العدالة الداخلية

70. في الفترة من يوليو 2014 إلى يونيو 2015، وصلت الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (ILOAT) في الشكاوى المُقدّمة في حق الويبو إلى نحو 187000 فرنك سويسري، ودُفع ما مجموعه 1000 فرنك سويسري للموظفين بناءً على توصيات مجلس الويبو للتظلمات.

71. وبلغ مجموع التكلفة الإدارية الثابتة للقضايا التي فحصتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومجلس الويبو للتظلمات نحو 232000 فرنك سويسري، وبعبارة أخرى 161000 فرنك سويسري للمحكمة الإدارية و71000 فرنك سويسري لمجلس الويبو للتظلمات. وبلغ متوسط التكلفة الثابتة للقرارات التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن شكاوى متعلقة بالويبو خلال فترة الإبلاغ 16600 فرنك سويسري تقريبًا. وبلغت التكلفة الثابتة لكل طعن فحصه مجلس الويبو للتظلمات حاليًا 1000 فرنك سويسري؛ فضلًا عن ذلك، تسدد الويبو رسمًا ثابتًا قدره 5000 فرنك سويسري كل سنة لرئيس مجلس الويبو للتظلمات ونائبه.

#### (ب) العلاقات بين الموظفين والإدارة

72. في سبتمبر 2014، علق مجلس الموظفين جميع المشاورات مع الإدارة. ومؤخرًا، أكدت الإدارة لمجلس الموظفين المشكل حديثًا رغبتها في استئناف المشاورات. وكان رد مجلس الموظفين أن رفض. ومع ذلك، تُعقد الجلسات الإعلامية والعروض التقديمية وغير ذلك من أشكال التفاعل مع مجلس الموظفين بصفة منتظمة حول مواضيع مختلفة متعلقة بالموارد البشرية.

73. وقد بدأت اللجنة الاستشارية المشتركة الجديدة، التي توفر لها إدارة الموارد البشرية الأمانة، عملها في أكتوبر 2014. وقد صدر نظامها الداخلي في يناير 2015 ويتاح جدول أعمالها وملخص وقائع اجتماعاتها للموظفين عبر الشبكة الداخلية بالويبو. وتتمثل دورها في إسهام المشورة للمدير العام بشأن الموظفين أو المسائل الإدارية. وتتيح الآلية الجديدة لتقديم الموظفين بالتاسات مباشرة قناة تواصل إضافية لتحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة. وقد استحدثت هذه الآلية للمرة الأولى في الويبو بموجب نظام الموظفين ولائحته المعدل بشأن نظام العدالة الداخلية الجديد. حيث يتاح للموظفين في ظروف معينة تقديم التماس مباشر للجنة للنظر فيه وتقديم المشورة للمدير العام حول أي موضوع يخص إدارة الموظفين أو رعايتهم.

74. وفي فبراير 2015، تلقت اللجنة أول التماس من الموظفين بعنوان، "من أجل مجلس موظفين تمثيلي". وقد أرسلت اللجنة تقريرًا قوامه 40 صفحة إلى المدير العام في 30 يونيو 2015. وتعد مشورة اللجنة وتوصياتها الآن قيد النظر.

### (ج) تطوير السياسات

75. بجانب التعديلات المتعلقة بالموظفين الفنيين الوطنيين التي نوقشت في الفقرة 20 أعلاه، تضمن نظام الموظفين ولائحته تعديلات أخرى، منها: دمج فكرة المساواة الجنسانية في القاعدة 4.2 من نظام الموظفين ولائحته لتمكين المنظمة من تنفيذ الإجراءات الإيجابية في هذا الصدد؛ وأحكام تهدف إلى تجنب ازدواج الاستحقاقات؛ وتوضيح أن الإجازة الخاصة تكون عادةً من دون أجر؛ والسماح للمدير العام بتفويض السلطة المخولة له بموجب نظام الموظفين ولائحته.

76. وبجانب السياسة المتعلقة بتوظيف المتقاعدين والتي وردت في الفقرة 21 أعلاه، صدرت أيضًا سياسات جديدة أو معدلة حول المنح التعليمية والتنقل والمشقة والمنح الدراسية والإجازات المرضية وتفويض السلطة وقوائم الموظفين الاحتياطيين وتقييمات الأداء فيما يخص الموظفين المؤقتين ونظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين والفترة الاختبارية للموظفين المعيّنين تعيينًا أوليًا مُحدّد المدة. على سبيل المثال:

a. تمكن سياسة الفترة الاختبارية الجديدة بشأن المعيّنين تعيينًا أوليًا مُحدّد المدة المديرين من تقييم ما إذا كان الموظفون المعيّنين حديثًا مؤهلين للخدمة المدنية الدولية، مع أخذ مؤهلاتهم وأدائهم وسلوكهم في الاعتبار، وذلك وفقًا للقاعدة 4.17(ب) من نظام الموظفين ولائحته.

b. وبموجب التعميم الإداري الجديد بشأن تفويض السلطة، خول المدير العام مدير إدارة الموارد البشرية السلطة الممنوحة له بموجب نظام الموظفين ولائحته في عدة أمور، على سبيل المثال التصريح لموظف بشغل وظيفة أو مهنة خارجية.

77. وقد صدر ما مجموعه 10 تعميمات إدارية متعلقة بسياسات الموارد البشرية، إما لتحديث السياسات القائمة حاليًا أو لوضع سياسات جديدة تمامًا، وذلك لضمان تحلي الويبو بإطار سياسات موارد بشرية محدّث وفعال من حيث التكلفة يلي معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية وأفضل الممارسات المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة.

78. وكان إصدار سياسات جديدة، سواء من خلال إدخال تعديلات على نظام الموظفين ولائحته أو إصدار تعميمات إدارية جديدة أو مراجعة فيما يخص سياسات الموارد البشرية، يُدعم بإرسال مراسلات إلى جميع الموظفين، وتسليط الضوء على مبررات التغييرات والتطورات الرئيسية، لتسهيل قبول الموظفين وتعميم السياسات الجديدة.

(د) توصيات التدقيق

79. ثمة 10 توصيات تدقيق معلقة حاليًا. ومنذ الفصل الأول من 2013، عندما نُقّدت شعبة الرقابة الداخلية نظام التوصيات الإدارية المفتوحة، بلغ عدد توصيات التدقيق 78 توصية في المجموع تتعلق بالموارد البشرية. واعتباراً من يونيو 2015، 10 منها فقط لا تزال مفتوحة، وهي تتعلق أساساً بتنفيذ نظام التخطيط للموارد المؤسسية. ومن المتوقع أن تُنقذ جميع توصيات التدقيق بحلول نهاية عام 2016.

(هـ) إدارة المخاطر

80. لا يزال الخطر الاستراتيجي الرئيسي الذي يواجه الويبو في مجال الموارد البشرية هو القدرة على التجاوب مع بيئة الملكية الفكرية العالمية السريعة التطور. لذلك لا يزال ينصب التركيز في استراتيجية الموارد البشرية الجديدة بشكل أساسي على زيادة قدرة الويبو في هذا المضمار وضمان تمتعها بالمرونة اللازمة.

81. وللتخفيف من وطأة هذا الخطر، تتواصل الجهود المبذولة بشأن سد ثغرات المهارات وتنفيذ خطة القوة العاملة المستقبلية الشاملة، فضلاً عن التدريب. وستكمل القوة العاملة الأساسية موارد مناسبة من غير الموظفين وخدمات تقدمها كيانات تجارية. وكل هذه الإجراءات جاري تنفيذها.

**خامساً. نظرة استشرافية إلى الثنائية 2016-2017**

82. ينبغي أن يستمر الاهتمام الفائق بالتخطيط للقوة العاملة. ويجب تحقيق توازن ملائم بين الاستقرار والمرونة. وينبغي لجميع البرامج أن تُزود بالعدد المناسب من الموظفين الثابتين ذوي الكفاءات المطلوبة. وحاليًا تعد معظم خدمات الويبو مستندة بالفعل إلى منصات تكنولوجيا المعلومات. وسيحرز المزيد من التقدم بشأن الأتمتة، سواء من خلال أطراف فاعلة داخلية أو خارجية. وسينبج عن ذلك الحاجة إلى تطوير قدرات الموظفين من الإجراءات الورقية إلى وظائف الدعم الأكثر تعقيداً بشأن الإجراءات المؤتمتة. وبالمثل، يجب أن تظل القدرات اللغوية للويبو في مجالات معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد وخدمات المؤتمرات متسقة مع الحاجة، وتكملها خدمات تجارية خارجية حسبما يلزم.

83. ويستلزم تحقيق تنوع جغرافي أوسع نطاقاً بشأن القوة العاملة بالويبو في الفئة الفنية وما فوقها جهوداً متواصلة على مختلف الأصعدة. وتعد استراتيجيات الإعلان وتوفير الدعم المباشر للمرشحين من الدول غير الممثلة وإنشاء نظام منسق في مكاتب الملكية الفكرية و/أو الجامعات، وإجراء المزيد من أنشطة المخاطبة في الدول الأعضاء من التدابير التي ستسمح للويبو بتوظيف مرشحين بناء على الاستحقاق ومن قاعدة جغرافية واسعة قدر الإمكان. وبمرور الوقت، ستحسن هذه الإجراءات التنوع الجغرافي للقوة العاملة بالويبو.

84. ويستلزم تحقيق التوازن الجنساني عناية فائقة مستمرة. فيلزم إتباع استراتيجيات متعددة لإحراز تقدم بشأن الأهداف المحددة فيما يخص المستويات العليا، خاصة P5 وما فوقها. وتتراوح هذه الاستراتيجيات من مخاطبة المرشحين المؤهلين المحتملين والإعلان في المنتديات المناسبة والمشاركة في المبادرات الجنسانية للدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة والتطوير المهني والتدريب للمرشحين الداخليين المحتملين.

85. وستعزز كفاءة الإجراءات من خلال عدد من مشروعات التخطيط للموارد المؤسسية التي سيجري تنفيذها في 2015 و2016، وستساعد النتائج الصادرة عن استعراض حديث لإجراءات عمليات الموارد البشرية في تعظيم الاستفادة من قدرات التخطيط للموارد المؤسسية. وينبغي لتطبيق معاملات الخدمة الذاتية للموظفين والمدبرين أن يحرر طاقة الموارد البشرية لكي تستغل في توفير الدعم ذي القيمة المضافة العالية للموظفين والمدبرين. ومن المتوقع تنفيذ نظام توظيف جديد

بحلول نهاية 2015، كما سيوضع نظام إدارة أداء جديد. وكل من النظامين سيدعم أيضاً خطط تكوين مجموعة مهارات تشمل جميع الموظفين.

86. وستتولى فريق عامل مشترك مؤلف من الإدارة والموظفين معني بإدارة الوقت وضع حلول لنظام أكثر حداثة بشأن إدارة أوقات العمل وحالات الغياب.

87. ومن شأن وضع إطار لاستمرارية الأعمال متضمناً تدريب فريق من الموظفين الأساسيين في مجال إدارة الموارد البشرية أن يزيد من مرونة المنظمة على نحو كبير في حالة الأزمات وتعطل الأعمال.

88. وستستمر جهود تهيئة بيئة عمل مؤاتية لجميع موظفي الويبو من خلال مجموعة من خدمات الموظفين المخصصة مثل دعم التطور المهني والمشورة المهنية والتدريب، وتولي متخصص رعاية اجتماعية استيعاب الموظفين وأسراهم بالمنظمة مسبقاً ولاحقاً، وأوقات العمل المرنة وخيارات العمل بدوام جزئي.

89. وستستمر معالجة مخاوف الدول الأعضاء بشأن نفقات الموظفين من خلال الرصد الدقيق لتكاليف القوة العاملة الأساسية ومعدلات الوظائف الشاغرة وحشد الأفراد من غير الموظفين والخدمات المقدمة من الكيانات التجارية.

### سادساً. مسائل متعلقة بالموظفين يجب أن توليها لجنة الويبو للتنسيق عنايتها

#### (أ) إنهاء التعيينات

90. فيما يلي حالات إنهاء الخدمة التي حدثت في الفترة من 1 يوليو 2014 إلى 30 يونيو 2015، وذلك طبقاً للمادة 2.9"ط" من نظام الموظفين التي تُلزم المدير العام بإبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بجميع حالات إنهاء الخدمة:

- a. 13 حالة لصالح حسن إدارة المنظمة وبموافقة الموظفين أنفسهم، وفقاً للمادة 2.9(أ)6 من نظام الموظفين؛
- b. أربع حالات لأسباب صحية وفقاً للمادة 4.9 من نظام الموظفين؛
- c. حالتان لسوء السلوك طبقاً لأحكام الفصل العاشر ("التدابير التأديبية") من نظام الموظفين ولأخته.

#### (ب) لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

91. قُدرت لجنة الويبو للتنسيق في دورتها العادية في سنة 1977 أن تتألف لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء بدلاء، على أن تختار لجنة الويبو للتنسيق عضواً واحداً وبديلاً واحداً. وستنتهي فترة الأربع سنوات الثانية للعضو البديل، السيد هيجلي، وهو نرويجي الجنسية، في سبتمبر. وستُطرح على لجنة الويبو للتنسيق أسماء مرشحين لخلافته في الوقت المناسب.

#### (ج) تكريم المدير العام

92. عند زيارة المدير العام لمنغوليا مؤخراً، قُلد وسام النجم القطبي في 22 يوليو 2015 بموجب مرسوم من رئيس منغوليا "تقديرًا لإسهامه الكبير في تحسين إطار الملكية الفكرية في منغوليا". ويعد هذا أعلى وسام تمنحه الدولة للأجانب.

93. وتنص القاعدة 1.8 من نظام الموظفين ولائحته بالويبو على أن لجنة التنسيق هي التي تمنح الموافقة على أي تكريم للمدير العام من مصدر خارج المكتب الدولي. وقد أحيط المدير العام ووفد الويبو الزائر علماً بالتكريم من قبل المسؤولين المنغوليين المضيفين قبل موعد الزيارة بأيام قليلة. وقد أبلغ رئيس لجنة التنسيق بسرعة فور عودة المدير العام إلى جنيف وأبلغت لجنة التنسيق.

94. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علماً بالتكريم المذكور في الفقرة 75، والموافقة على قبول هذا التكريم من جانب المدير العام.

(د) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

95. وفقاً للمادة 17 من القانون الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، وجهت عناية الدول الأعضاء إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي قُدِّم إلى الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة في سنة 2014 (وثيقة الأمم المتحدة A/69/30). ويمكن الاطلاع على الوثيقة على الموقع الإلكتروني للجنة الخدمة المدنية الدولية على العنوان الآتي: <http://icsc.un.org/rootindex.asp>

(هـ) مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

96. وفقاً للمادة 14(أ) من اللائحة التنفيذية لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يرفع المجلس تقريراً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة وإلى المنظمات الأعضاء، مرة واحدة على الأقل كل سنتين. وقد رفع المجلس تقرير 2014 إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التاسعة والستين في سنة 2014 (وثيقة الأمم المتحدة A/69/303). ولما كان التقرير متضمناً في وثائق الدورة المذكورة للجمعية العامة للأمم المتحدة، فإن المكتب الدولي لم يُعد نشره. ويمكن الاطلاع على التقرير على العنوان الآتي: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/69/9](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/9).

97. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في الفقرتين 95 و96.

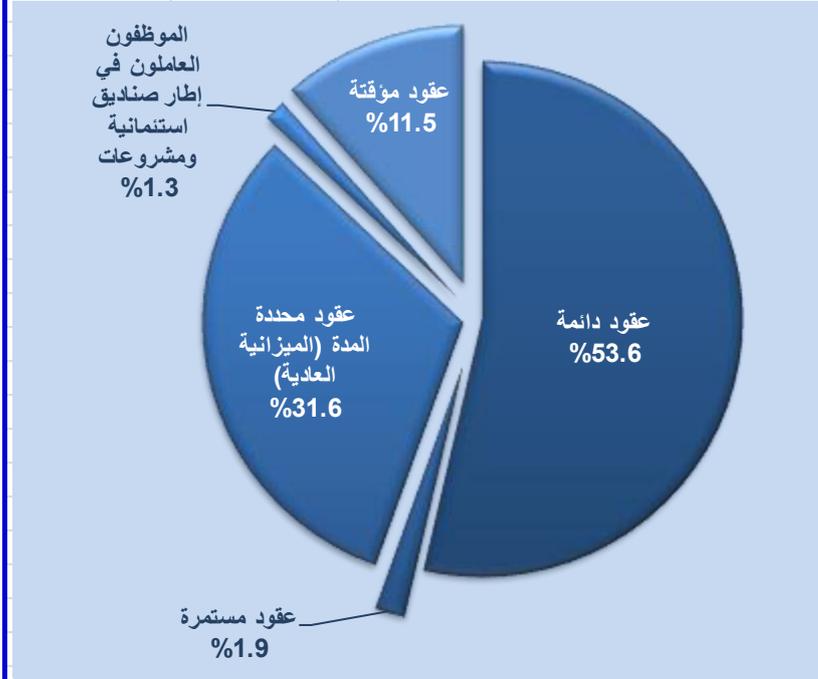
[يلي ذلك المرفقان]

إحصاءات الموارد البشرية	
<b>القوة العاملة للويبو بحسب كل فئة</b>	
الجدول 1: القوة العاملة للويبو بحسب الفئات في يونيو 2015	
الجدول 2: اتجاهات القوة العاملة بحسب كل فئة (2011 - 2015)	
<b>العقود</b>	
الجدول 3: الموظفون بحسب نوع العقد/التمويل في يونيو 2015	
الجدول 4: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2015	
<b>تكاليف الموظفين</b>	
الجدول 5: تكاليف الموظفين (2010 - 2014)	
<b>الموظفون بحسب كل قطاع</b>	
الجدول 6: المناصب الممولة من الميزانية العادية بحسب كل قطاع في يونيو 2015	
<b>التمثيل الجغرافي</b>	
الجدول 7: التمثيل الجغرافي للفئات المهنية وما فوقها بحسب المناطق في يونيو 2015	
الجدول 7ب: الدول الأعضاء الممثلة في موظفي الويبو (المناصب الثابتة والمؤقتة في يونيو 2015)	
الجدول 8: التمثيل الجغرافي للحاصلين على المنح الدراسية بحسب المناطق (2013 - يونيو 2015)	
الجدول 8ب: التمثيل الجغرافي للمتدربين بحسب المناطق (2013 - يونيو 2015)	
الجدول 9: الدول الأعضاء الممثلة في موظفي الويبو (2011 - يونيو 2015)	
الجدول 9ب: النسبة المئوية للموظفين بحسب المناطق في الفئة المهنية وما فوقها	
الجدول 10: البلدان الممثلة - الفئة المهنية وما فوقها في يونيو 2015	
الجدول 10ب: البلدان الممثلة - جميع فئات الموظفين في يونيو 2015	
<b>التوازن بين الجنسين</b>	
الجدول 11: الموظفون بحسب نوع الجنس والرتبة	
الجدول 12: التوازن بين الجنسين بحسب الرتبة في يونيو 2015	
الجدول 13: النساء بحسب الفئة (2011 - 2015)	
<b>الأعمار</b>	
الجدول 14: الأعمار في يونيو 2015	
الجدول 15: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2015	
<b>حالات التقاعد وإنهاء الخدمة</b>	
الجدول 16: حالات التقاعد (2015 - 2020)	
الجدول 16ب: حالات التقاعد المسبق بحسب المناطق - الفئة المهنية وما فوقها (2015 - 2020)	
الجدول 16ج: حالات انتهاء الخدمة (2012 - 2015)	
الجدول 16د: حالات انتهاء الخدمة بحسب المناطق (يوليو 2014 - يونيو 2015)	
<b>التوظيف</b>	
الجدول 17: إعلانات الشواغر بحسب الرتبة في عام 2014	
الجدول 18: الطلبات الواردة بحسب الفئة في عام 2014	
الجدول 19: التعيينات والطلبات في الفئة المهنية وما فوقها بحسب المناطق	
<b>التدريب</b>	
الجدول 20: التدريب بحسب المورد وفئة التدريب - 2014	
<b>تقييم الأداء</b>	
الجدول 21: تقييم الأداء - دورة 2014	
<b>العدالة الداخلية</b>	
الجدول 22: شكاوى الموظفين/الطعون المودعة في الفترة يوليو 2014 - يونيو 2015	
الجدول 23: عدد القضايا بحسب الموضوع المودعة في الفترة يوليو 2014 - يونيو 2015	
<b>توصيات التدقيق</b>	
الجدول 24: حالة توصيات التدقيق المتعلقة فيما يخص الموارد البشرية	





الجدول 3: الموظفون بحسب نوع العقد/التمويل في يونيو 2015



النسبة المئوية	الموظفون	نوع العقد/التمويل
53.6%	637	دائم
1.9%	22	مستمر
31.6%	376	محدد المدة (الميزانية العادية)
	<b>1,035</b>	<b>المجموع الفرعي للمناصب الممولة من الميزانية العادية</b>
1.2%	14	الموظفون المملون من الصناديق الاستثمارية
0.2%	2	موظفو المشروعات الممولة من الأموال الاحتياطية
	<b>16</b>	<b>المجموع الفرعي للمناصب الأخرى الممولة</b>
11.5%	137	الموظفون المؤقتون
	<b>1,188</b>	<b>المجموع</b>

الجدول 4: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2015

شاغلو المناصب *	نساء	رجال	المجموع
مجموع شاغلي المناصب	552	483	1,035
دوام جزئي	144	7	151
النسبة المئوية	26.1%	1.4%	14.6%
المؤقتون	62	63	125
دوام جزئي	10	2	12
النسبة المئوية	16.1%	3.2%	9.6%
مجموع الموظفين	614	546	1,160
دوام جزئي	154	9	163
النسبة المئوية	25.1%	1.6%	14.1%

الجدول 4(أ): الدوام الجزئي في يونيو 2015

شاغلو المناصب *	نساء	رجال	المجموع
الموظفون العاملون بدوام كامل	460	537	997
الموظفون العاملون بدوام جزئي	19	5	24
90%	114	3	117
80%	21	1	22
50%	154	9	163
المجموع الفرعي للعاملين بدوام جزئي	154	9	163
النسبة المئوية	25.1%	1.6%	14.1%
	614	546	1,160

\* لا يشمل المناصب الأخرى الممولة

الجدول 5: تكاليف الموظفين (2010 - 2014)



2014	2013	2012	2011	2010	
67.5%	66.6%	68.7%	66.2%	68.5%	تكاليف الموظفين كنسبة مئوية من إجمالي التكاليف
208.5	214.2	199.1	198.3	198.1	مجموع المصروفات المرتبطة بالموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
100.3	107.5	90.9	101.2	91.3	المصروفات المرتبطة بغير الموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
<b>308.8</b>	<b>321.7</b>	<b>290.0</b>	<b>299.5</b>	<b>289.4</b>	<b>مجموع نفقات البرنامج</b>

المصدر: أنظمة الويبو المالية

الجدول 6: المناصب الممولة من الميزانية العادية بحسب كل قطاع في يونيو 2015

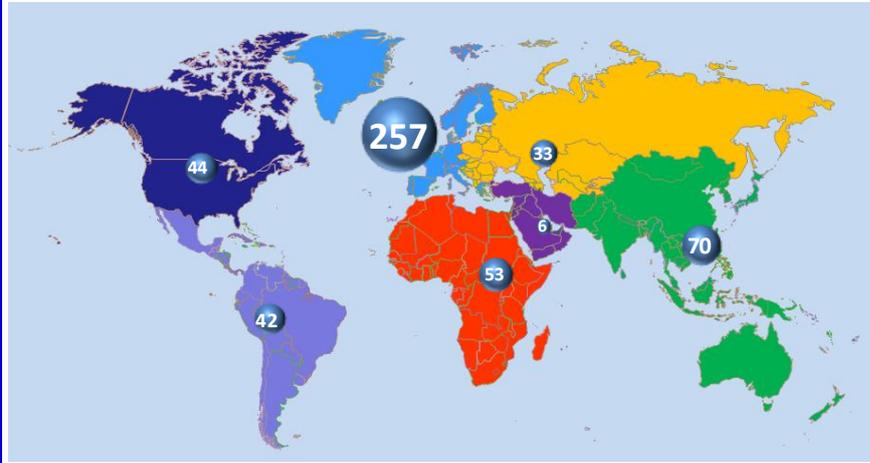


\* مكتب مساعد المدير العام، وإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإدارة المؤتمرات واللغات، وشعبة المشتريات والسفر، وإدارة تخطيط البرامج والشؤون المالية، وقسم تنسيق شؤون السلامة والأمن، وشعبة البنى التحتية للمباني

\*\* المكتب الأممي للمدير العام، ومكتب المدير العام، ومكتب المستشار القانوني، وإدارة الموارد البشرية، وشعبة الاقتصاد والإحصائيات، شعبة الرقابة الداخلية، ومكتب أمين المظالم، وإدارة البلدان المنتقلة إلى نظام الاقتصاد الحر والبلدان المتقدمة،

\*\*\* لا يُعد قطاعا قائما بحد ذاته ولو أنه مبيّن على حدة؛ فتلك المكاتب تخضع إما لمكتب المدير العام، أو إدارة البلدان المنتقلة إلى نظام الاقتصاد الحر والبلدان المتقدمة، أو قطاع العلامات والتصاميم، أو قطاع القضايا العالمية، أو قطاع البنية التحتية العالمية (ليس هناك حساب مزدوج)

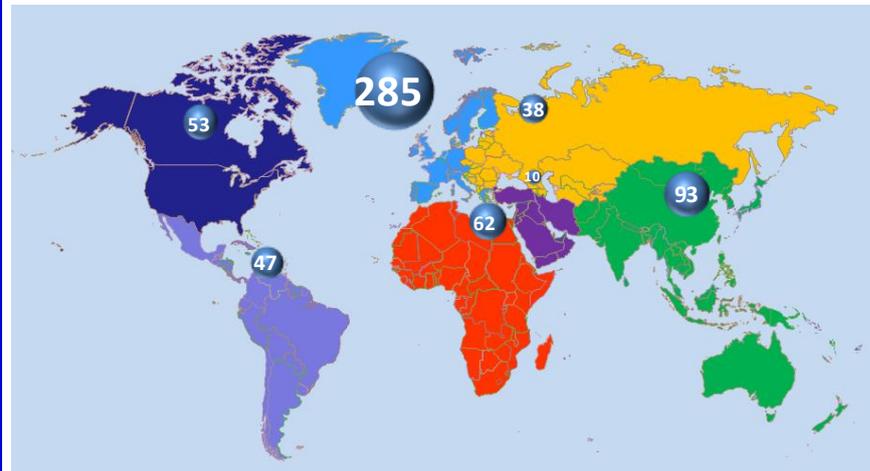
الجدول 7: التمثيل الجغرافي للفئات المهنية وما فوقها بحسب المناطق في يونيو 2015



النسبة المئوية	الموظفون	المناصب الممولة من الميزانية العادية *
10.5%	53	أفريقيا
13.9%	70	آسيا والمحيط الهادئ
6.5%	33	شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى
8.3%	42	أمريكا اللاتينية والكاريبي
1.2%	6	الشرق الأوسط
8.7%	44	أمريكا الشمالية
50.9%	257	أوروبا الغربية
<b>100.0%</b>	<b>505</b>	<b>المجموع</b>

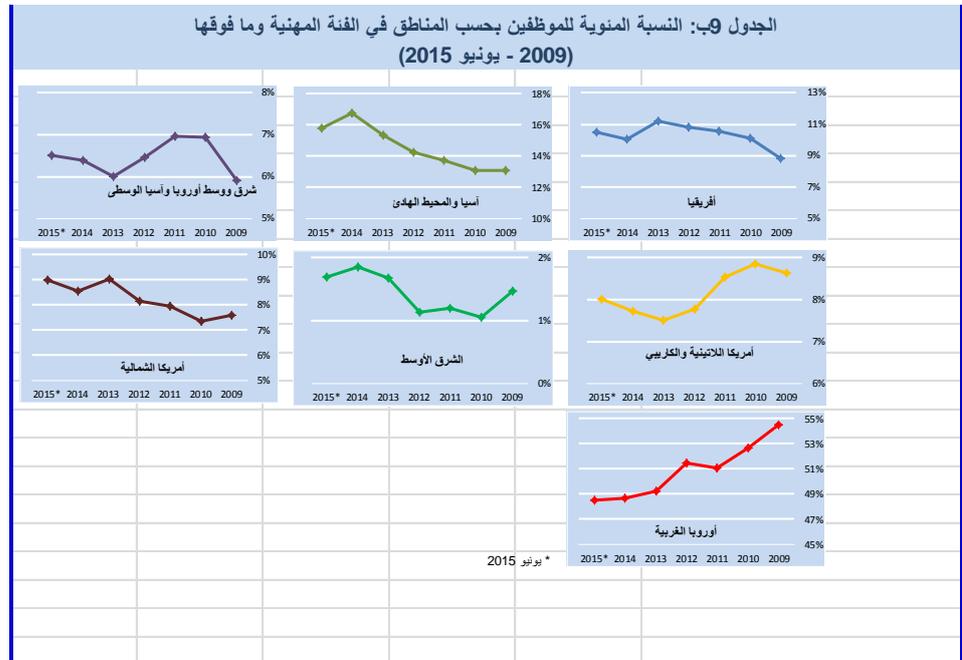
\* هذا التقرير لا يشمل فئة المسؤولين التنفيذيين (المدير العام ونائب المدير العام ومساعدو المدير العام = 9 مناصب)

الجدول 7ب: الدول الأعضاء الممثلة في موظفي الويبو (المناصب الثابتة والمؤقتة في يونيو 2015)



النسبة المئوية	الموظفون	كل الفئة المهنية وما فوقها (المناصب الثابتة والمؤقتة في يونيو 2015)
10.5%	62	أفريقيا
15.8%	93	آسيا والمحيط الهادئ
6.5%	38	شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى
8.0%	47	أمريكا اللاتينية والكاريبي
1.7%	10	الشرق الأوسط
9.0%	53	أمريكا الشمالية
48.5%	285	أوروبا الغربية
<b>100.0%</b>	<b>588</b>	<b>المجموع</b>

الجدول 8أ: التمثيل الجغرافي للحاصلين على المنح الدراسية بحسب المناطق (2013 - يونيو 2015)			
المنطقة	الحاصلون	النسبة المئوية	
أفريقيا	1	1.2%	
آسيا والمحيط الهادئ	39	47.0%	
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	6	7.2%	
أمريكا اللاتينية والكاريبي	5	6.0%	
الشرق الأوسط	6	7.2%	
أمريكا الشمالية	7	8.4%	
أوروبا الغربية	19	22.9%	
<b>المجموع</b>	<b>83</b>	<b>100.0%</b>	
الجدول 8ب: التمثيل الجغرافي للمتدربين بحسب المناطق (2013 - يونيو 2015)			
المنطقة	المتدربون	النسبة المئوية	
أفريقيا	11	12.8%	
آسيا والمحيط الهادئ	21	24.4%	
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	13	15.1%	
أمريكا اللاتينية والكاريبي	3	3.5%	
الشرق الأوسط	4	4.7%	
أمريكا الشمالية	9	10.5%	
أوروبا الغربية	25	29.1%	
<b>المجموع</b>	<b>86</b>	<b>100.0%</b>	



الجدول 10: البلدان الممثلة - الفئة المهنية وما فوقها في يونيو 2015

البلدان الممثلة العشرة الأولى	
فرنسا	101
المملكة المتحدة	41
الولايات المتحدة الأمريكية	31
ألمانيا	27
سويسرا	19
إيطاليا	15
إسبانيا	14
كندا	14
الصين	14
اليابان	12

العدد	البلد	العدد	البلد		
1	كوستاريكا	67	11	أستراليا	
1	كوت ديفوار	68	8	12	الاتحاد الروسي
1	كرواتيا	69	7	13	الجزائر
1	الجمهورية التشيكية	70	7	14	بلجيكا
1	جمهورية الكونغو الديمقراطية	71	7	15	الهند
1	الدانمرك	72	6	16	الأرجنتين
1	غرينادا	73	6	17	البرازيل
1	غواتيمالا	74	6	18	اليونان
1	غينيا - بيساو	75	6	19	جمهورية كوريا
1	هايتي	76	5	20	إيرلندا
1	إيسلندا	77	5	21	مصر
1	إيران (جمهورية - الإسلامية)	78	5	22	هولندا
1	الأردن	79	4	23	المكسيك
1	كازاخستان	80	4	24	الكاميرون
1	كينيا	81	4	25	غانا
1	قرغيزستان	82	4	26	المغرب
1	لاتفيا	83	4	27	بيرو
1	ليسوتو	84	4	28	الفلبين
1	ليبيا	85	4	29	البرتغال
1	مدغشقر	86	4	30	السويد
1	ملاي	87	4	31	تونس
1	موريشيوس	88	4	32	أوروغواي
1	منغوليا	89	3	33	النمسا
1	ميانمار	90	3	34	بلغاريا
1	نيبال	91	3	35	كمبوديا
1	نيكاراغوا	92	3	36	كولومبيا
1	نيجيريا	93	3	37	إثيوبيا
1	جمهورية مولدوفا	94	3	38	فنلندا
1	رواندا	95	3	39	باكستان
1	الجمهورية العربية السورية	96	3	40	السنگال
1	ترينيداد وتوباغو	97	3	41	سري لانكا
1	تركيا	98	3	42	بنغلاديش
1	أوكرانيا	99	2	43	بيلاروس
1	زمبابوي	100	2	44	شيلي
			2	45	كوبا
			2	46	إكوادور
			2	47	هونغاري
			2	48	إندونيسيا
			2	49	جامايكا
			2	50	لبنان
			2	51	ماليزيا
			2	52	نيوزيلندا
			2	53	النرويج
			2	54	بولندا
			2	55	رومانيا
			2	56	صربيا
			2	57	سلوفاكيا
			2	58	جنوب أفريقيا
			2	59	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا
			2	60	أوغندا
			2	61	جمهورية تنزانيا المتحدة
			2	62	تزويزلا (جمهورية - البوليفارية)
			1	63	أفغانستان
			1	64	أذربيجان
			1	65	بنن
			1	66	بوركينافاسو

العدد	البلد
514	المجموع

البلدان الممثلة في فئة الخدمات العامة فقط	
101	غابون
102	هندوراس
103	أرمينيا
104	ليبيريا
105	السلفادور
106	مالي
107	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)
108	النيجر
109	سنغافورة
110	سيشيل

البلدان الممثلة فقط في الموظفين المعيّنين بصورة مؤقتة	
111	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
112	إسرائيل
113	موريتانيا
114	ليتوانيا

التمثيل الجغرافي

الجدول 10ب: البلدان الممثلة - جميع فئات الموظفين في يونيو 2015			
البلد	عدد الموظفين	البلدان الممثلة العشرة الأولى	
1 فرنسا	353		
2 المملكة المتحدة	70		
3 سويسرا	63		
4 الولايات المتحدة الأمريكية	43		
5 ألمانيا	39		
6 إيطاليا	38		
7 اليابان	36		
8 إسبانيا	29		
9 الصين	30		
10 كندا	27		
الجدول 10ب: البلدان الممثلة - جميع فئات الموظفين في يونيو 2015			
11 الهند	64	20	أفغانستان
12 جمهورية كوريا	65	19	ثيولي
13 الاتحاد الروسي	66	17	كويت ديفوار
14 بيرو	67	17	جمهورية الكونغو الديمقراطية
15 المغرب	68	16	السلفادور
16 الفلبين	69	15	غواتيمالا
17 أستراليا	70	14	هندوراس
18 تونس	71	12	إندونيسيا
19 البرازيل	72	11	إيران (جمهورية - الإسلامية)
20 البرتغال	73	11	ليبيا
21 إيران	74	10	ميانمار
22 الجزائر	75	10	نيوزيلندا
23 الأرجنتين	76	10	نيجيريا
24 بلجيكا	77	10	سيشيل
25 كولومبيا	78	10	سلوفاكيا
26 مصر	79	9	جنوب أفريقيا
27 اليونان	80	9	جمهورية تنزانيا المتحدة
28 أوروغواي	81	8	زيمبابوي
29 باكستان	82	7	أرمينيا
30 الكاميرون	83	6	أنريجان
31 إكوادور	84	6	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)
32 فنلندا	85	6	بوركينافاسو
33 غانا	86	6	كوستاريكا
34 كينيا	87	6	كرواتيا
35 لبنان	88	6	الجمهورية التشيكية
36 المكسيك	89	6	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
37 بولندا	90	6	غانبون
38 سرى لانكا	91	6	غرينادا
39 السويد	92	6	غينيا - بيساؤ
40 قزويل (جمهورية - البوليفارية)	93	6	هايتي
41 النمسا	94	5	إيسلندا
42 بنغلاديش	95	5	إسرائيل
43 موريشيوس	96	5	الأردن
44 هولندا	97	5	كازاخستان
45 رومانيا	98	5	قيرغيزستان
46 السنغال	99	5	لاتفيا
47 أوكرانيا	100	5	ليسوتو
48 إثيوبيا	101	4	ليبيريا
49 جامايكا	102	4	ليتوانيا
50 مدغشقر	103	4	ملاي
51 صربيا	104	4	مالي
52 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا	105	4	موريتانيا
53 تركيا	106	4	منغوليا
54 أوغندا	107	4	نيبال
55 بيلاروس	108	3	نيكاراغوا
56 بنن	109	3	النيجر
57 بلغاريا	110	3	جمهورية مولدوفا
58 كمبوديا	111	3	رواندا
59 كوبا	112	3	سنغافورة
60 الدانمرك	113	3	الجمهورية العربية السورية
61 هنغاريا	114	3	ترينيداد وتوباغو
62 ماليزيا		3	
63 النرويج		3	
	<b>1'188</b>		<b>* المجموع الكلي *</b>

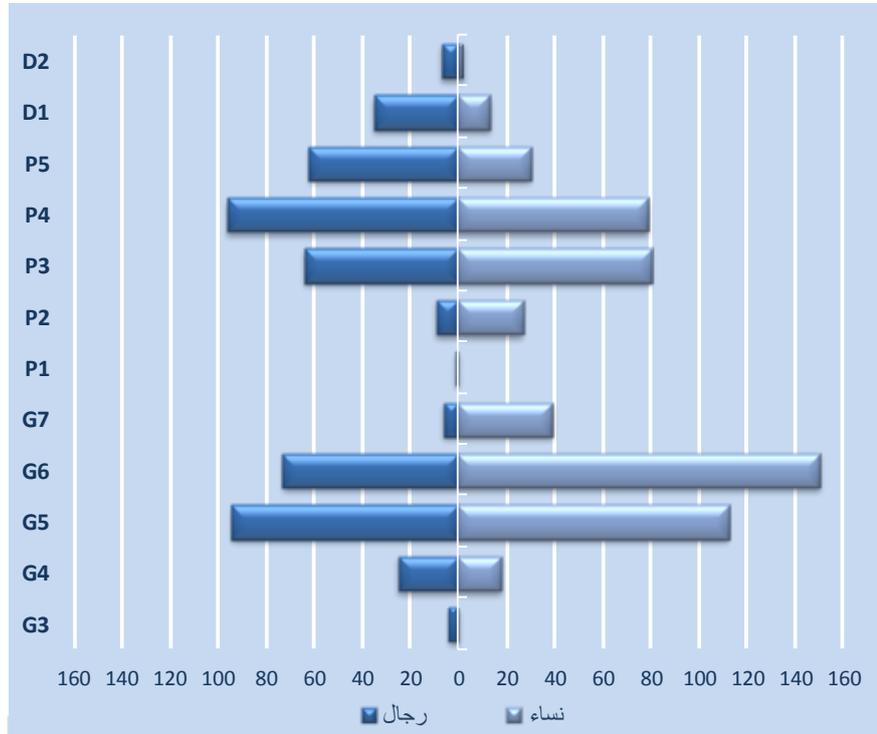
\* يشمل موظفي فئة الخدمات العامة والفئة المهنية وما فرغها، الممولين من الميزانية العادية والصناديق الإستثمارية

الجدول 11: الموظفون بحسب نوع الجنس والرتبة

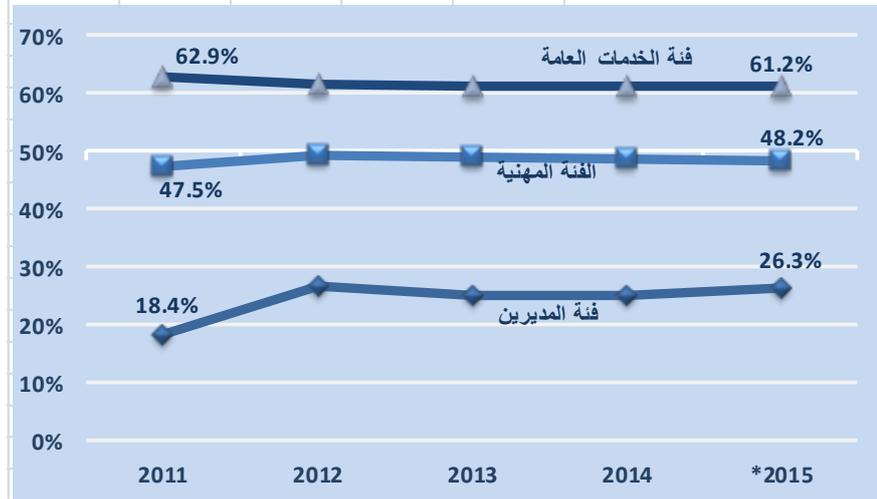
شاغلو الوظائف					
المجموع الفرعي	النسبة المئوية	نساء	النسبة المئوية	رجال	
9	22.2%	2	77.8%	7	D2
48	27.1%	13	72.9%	35	D1
<b>57</b>	<b>26.3%</b>	<b>15</b>	<b>73.7%</b>	<b>42</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
92	32.6%	30	67.4%	62	P5
175	45.1%	79	54.9%	96	P4
144	55.6%	80	44.4%	64	P3
36	75.0%	27	25.0%	9	P2
1	0.0%	0	100.0%	1	P1
<b>448</b>	<b>48.2%</b>	<b>216</b>	<b>51.8%</b>	<b>232</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
45	86.7%	39	13.3%	6	G7
223	67.3%	150	32.7%	73	G6
206	54.4%	112	45.6%	94	G5
43	41.9%	18	58.1%	25	G4
4		0		4	G3
<b>521</b>	<b>61.2%</b>	<b>319</b>	<b>38.8%</b>	<b>202</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
<b>1,026*</b>	<b>53.6%</b>	<b>550</b>	<b>46.4%</b>	<b>476</b>	<b>المجموع</b>

\* لا يشمل فئة المسؤولين التنفيذيين (المدير العام ونائبو المدير العام ومساعدو المدير العام = 9 مناصب)  
\* لا يشمل الموظفين المؤقتين والموظفين الممولين من الصناديق الاستثنائية

الجدول 12: التوازن بين الجنسين بحسب الرتبة في يونيو 2015



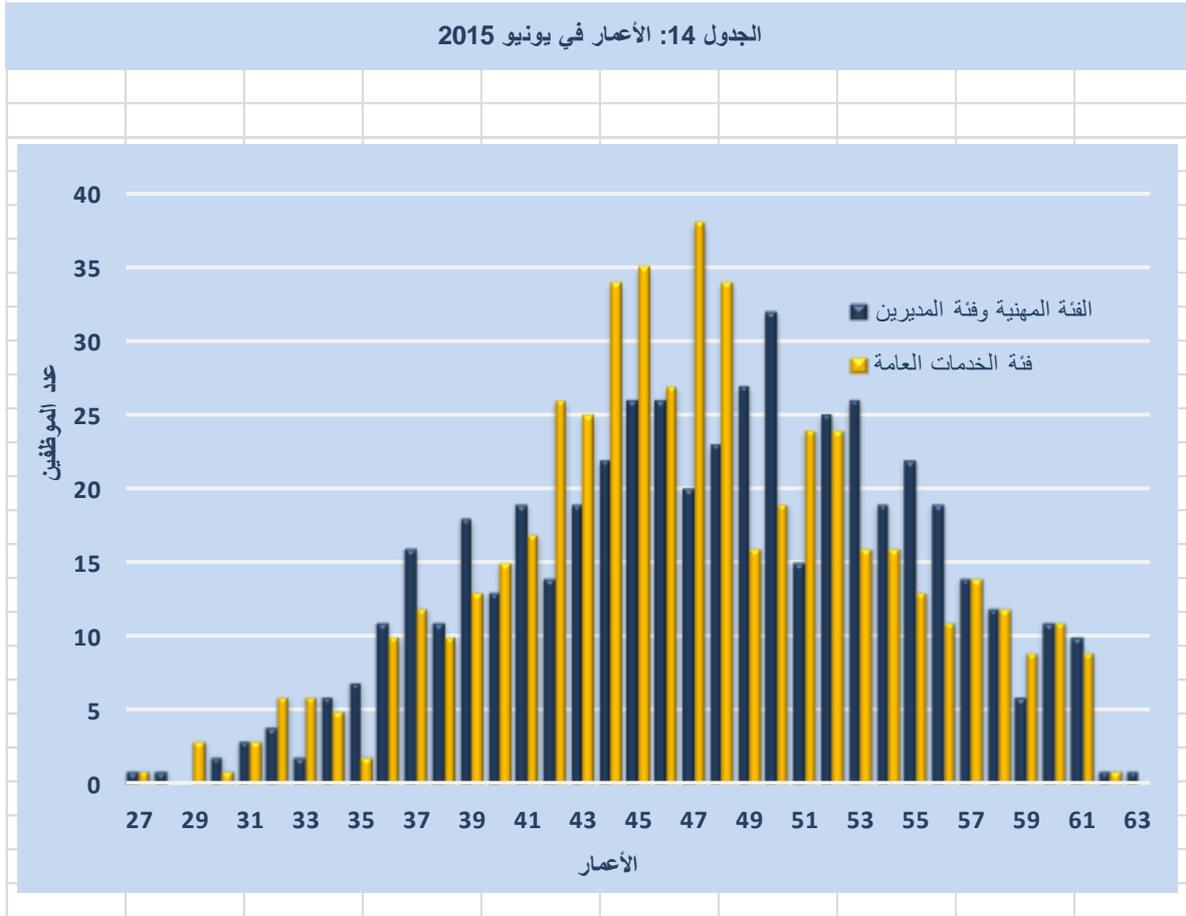
الجدول 13: النساء بحسب الفئة (2011 - 2015)



*2015	2014	2013	2012	2011	
26.3%	25.0%	25.0%	26.8%	18.4%	فئة المديرين
48.2%	48.6%	48.9%	49.2%	47.5%	الفئة المهنية
61.2%	61.2%	61.4%	61.6%	62.9%	فئة الخدمات العامة
53.6%	53.8%	53.9%	54.1%	53.6%	المجموع

\* يونيو 2015

لا يشمل فئة المسؤولين التنفيذيين (المدير العام ونائب المدير العام ومساعدو المدير العام = 9 مناصب)



الجدول 15: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2015

سنوات	الفئة
54.0	متوسط عمر فئة المديرين
46.5	متوسط عمر الفئة المهنية
47.0	متوسط عمر فئة الخدمات العامة

حالات التقاعد وانتهاء الخدمة

جدول 16أ: حالات التقاعد (2015 - 2020)

الفئة/السنوات	*2015	2016	2017	2018	2019	2020
فئة المديرين	3	2	3	2	2	8
الفئة المهنية	4	7	9	13	13	19
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>27</b>
فئة الخدمات العامة	5	11	11	13	14	15
<b>المجموع</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>42</b>

الجدول 16ب: حالات التقاعد المسبق بحسب المناطق - الفئة المهنية وما فوقها (2015 - 2020)

النسبة المئوية	المجموع	2020	2019	2018	2017	2016	*2015
12.9%	11	2	2	1	3	1	2
12.9%	11	4	4	0	2	0	1
7.1%	6	3	0	1	1	1	0
8.2%	7	1	0	2	1	2	1
1.2%	1	0	0	0	0	0	1
11.8%	10	3	2	3	2	0	0
45.9%	39	14	7	8	3	5	2
<b>100.0%</b>	<b>85</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
* اعتباراً من يوليو 2015							

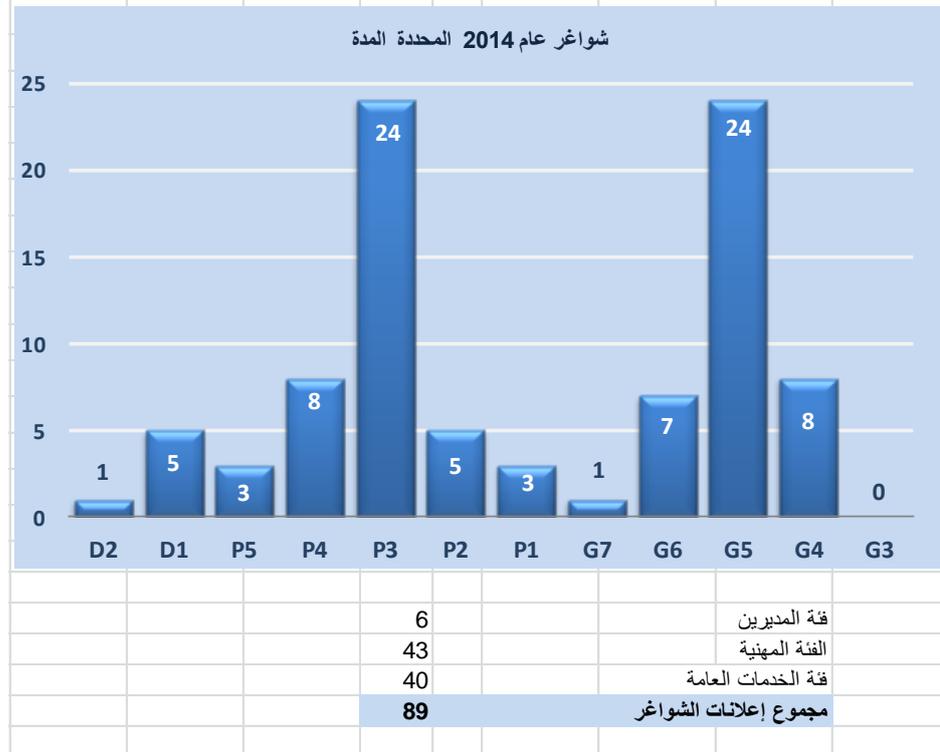
الجدول 16ج: حالات انتهاء الخدمة (2012 - 2015)

نوع الحالة	2012	2013	2014	*2015	Total
تقاعد	23	28	29	13	93
إنهاء	24	13	21	8	66
اتفاق ما بين الوكالات (نقل، انتداب، إعاره) **	0	2	1	2	5
<b>المجموع</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>164</b>
* حتى يونيو 2015					
** قد يشمل حقوق العودة					

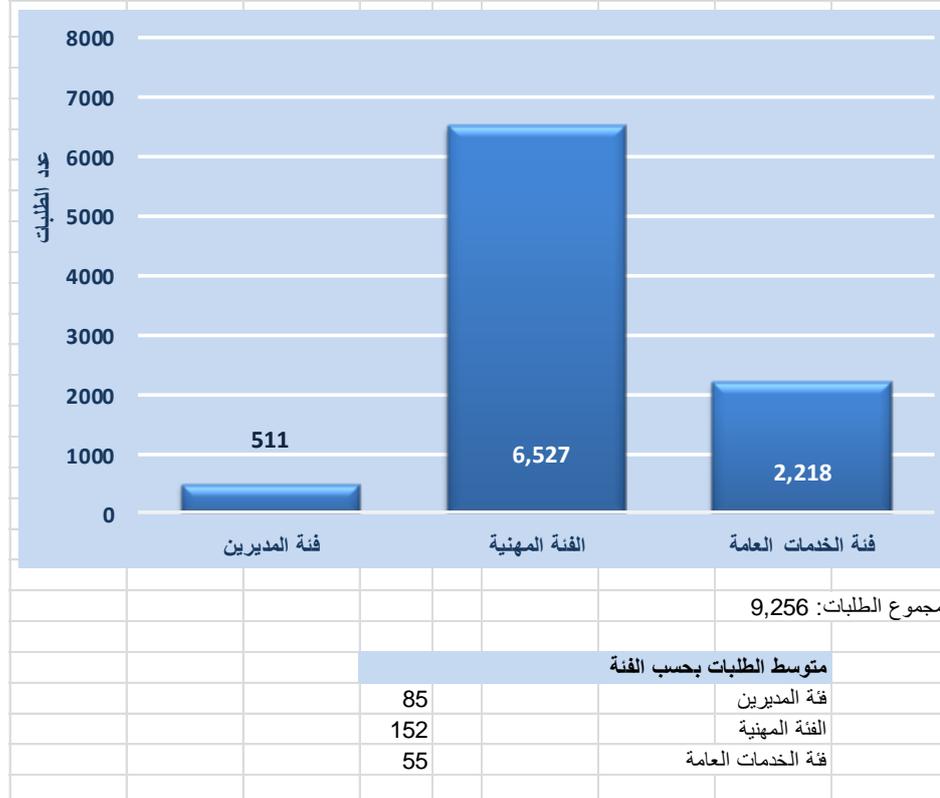
الجدول 16د: حالات انتهاء الخدمة بحسب المناطق (يوليو 2014 - يونيو 2015)

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	الموظفون المؤقتون	النسبة المئوية	الموظفون
12.8%	6	7.1%	1	15.2%	5
12.8%	6	21.4%	3	9.1%	3
6.4%	3	0.0%	0	9.1%	3
6.4%	3	0.0%	0	9.1%	3
6.4%	3	7.1%	1	6.1%	2
10.6%	5	14.3%	2	9.1%	3
44.7%	21	50.0%	7	42.4%	14
<b>100.0%</b>	<b>47</b>	<b>100.0%</b>	<b>14</b>	<b>100.0%</b>	<b>33</b>

الجدول 17: إعلانات الشواغر بحسب الرتبة في عام 2014



الجدول 18: الطلبات المتلقاة بحسب الفئة في عام 2014



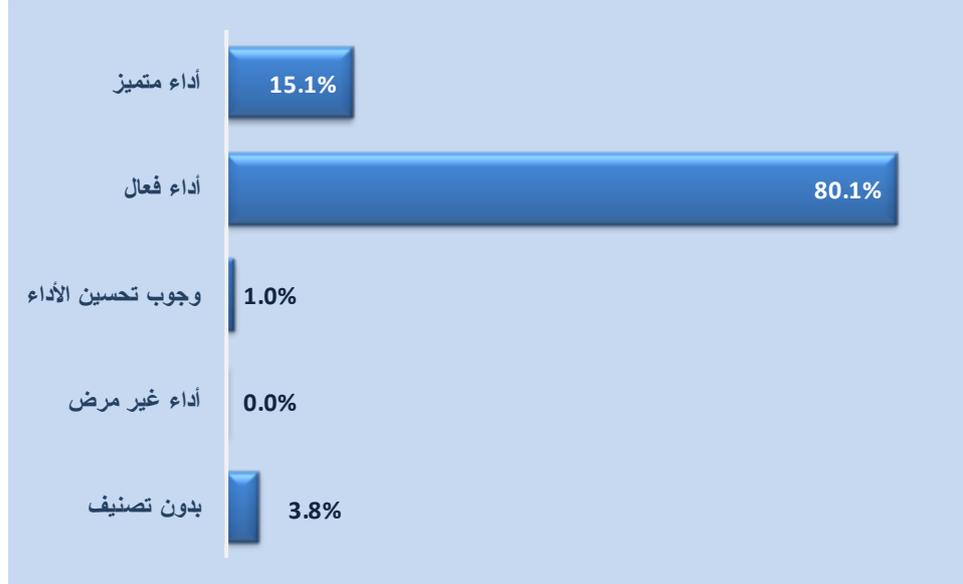
الجدول 19: التعيينات والطلبات في الفئة المهنية وما فوقها بحسب المناطق يوليو 2014 - يونيو 2015					
المنطقة	التعيينات المجرأة *	النسبة المئوية	الطلبات المتلقاة **	النسبة المئوية	نسبة التعيينات / الطلبات
أفريقيا	5	8.2%	1,959	20.5%	391.8
آسيا والمحيط الهادئ	18	29.5%	1,797	18.8%	99.8
شرق ووسط أوروبا وآسيا الوسطى	5	8.2%	1,221	12.8%	244.2
أمريكا اللاتينية والكاريبي	6	9.8%	990	10.4%	165.0
الشرق الأوسط	0	0.0%	352	3.7%	0.0
أمريكا الشمالية	9	14.8%	680	7.1%	75.6
أوروبا الغربية	18	29.5%	2,558	26.8%	142.1
<b>المجموع الكلي</b>	<b>61</b>	<b>100.0%</b>	<b>9,557</b>	<b>100.0%</b>	<b>156.7</b>
* باستثناء التعيينات في الوظائف ضمن الصناديق الاستثمارية					
** تشمل الشواغر المعلن عنها خارجيا في الفئة المهنية وما فوقها بين يوليو 2014 ويونيو 2015 (باستثناء الطلبات غير المحددة الجنسية)					

الجدول 20: التدريب بحسب المورد وفئة التدريب - 2014



النسبة المئوية	النسبة المئوية	الأيام	الفئة
			<b>مقدم خارجيا</b>
	13.1%	648	الإدارة
	12.2%	606	التواصل
	51.2%	2536	اللغات
	8.9%	439	تكنولوجيا المعلومات
	1.8%	88	الأخلاقيات والنزاهة
	12.8%	634	مجالات أخرى
<b>81.1%</b>	<b>100.0%</b>	<b>4,951</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
			<b>مقدم داخليا</b>
	1.1%	13	نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين
	5.1%	59	التخطيط للموارد المؤسسية
	7.0%	81	أكاديمية الويبو
	10.4%	120	التعلم في الويبو
	12.9%	148	البرنامج التمهيدي
	9.7%	112	الصحة/السلامة/الأمن
	53.7%	618	أنظمة التسجيل *
<b>18.9%</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,151</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
<b>100.0%</b>		<b>6,102</b>	<b>المجموع</b>
		<b>3,114</b>	العدد الإجمالي للمشاركين:
		<b>4.95</b>	متوسط أيام التدريب لكل موظف:
			* أنظمة تسجيل البراءات والعلامات التجارية

الجدول 21: تقييم الأداء - دورة 2014 \*



التصنيفات	العدد	النسبة المئوية
أداء متميز	173	15.1%
أداء فعال	918	80.1%
وجوب تحسين الأداء	11	1.0%
أداء غير مرض	0	0.0%
بدون تصنيف	44	3.8%
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>1,146</b>	<b>97.5%</b>
دورة غير مكتملة لنظام تقييم الأداء وتطوير الموظفين	29	2.5%
<b>المجموع</b>	<b>1,175</b>	<b>100.0%</b>

\* يونيو 2015

الجدول 22: شكاوى الموظفين/الطعون المودعة في الفترة يوليو 2014 - يونيو 2015				
	النسبة المنوية	المجموع		
	35.4%	29	طلب إعادة النظر في قرار إداري	
	4.9%	4	ردّ تقييم الأداء	
	6.1%	5	التظلمات	
	39.0%	32	مجلس الويبو للطعون*	
	14.6%	12	المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية	
	<b>100%</b>	<b>**82</b>	<b>المجموع</b>	

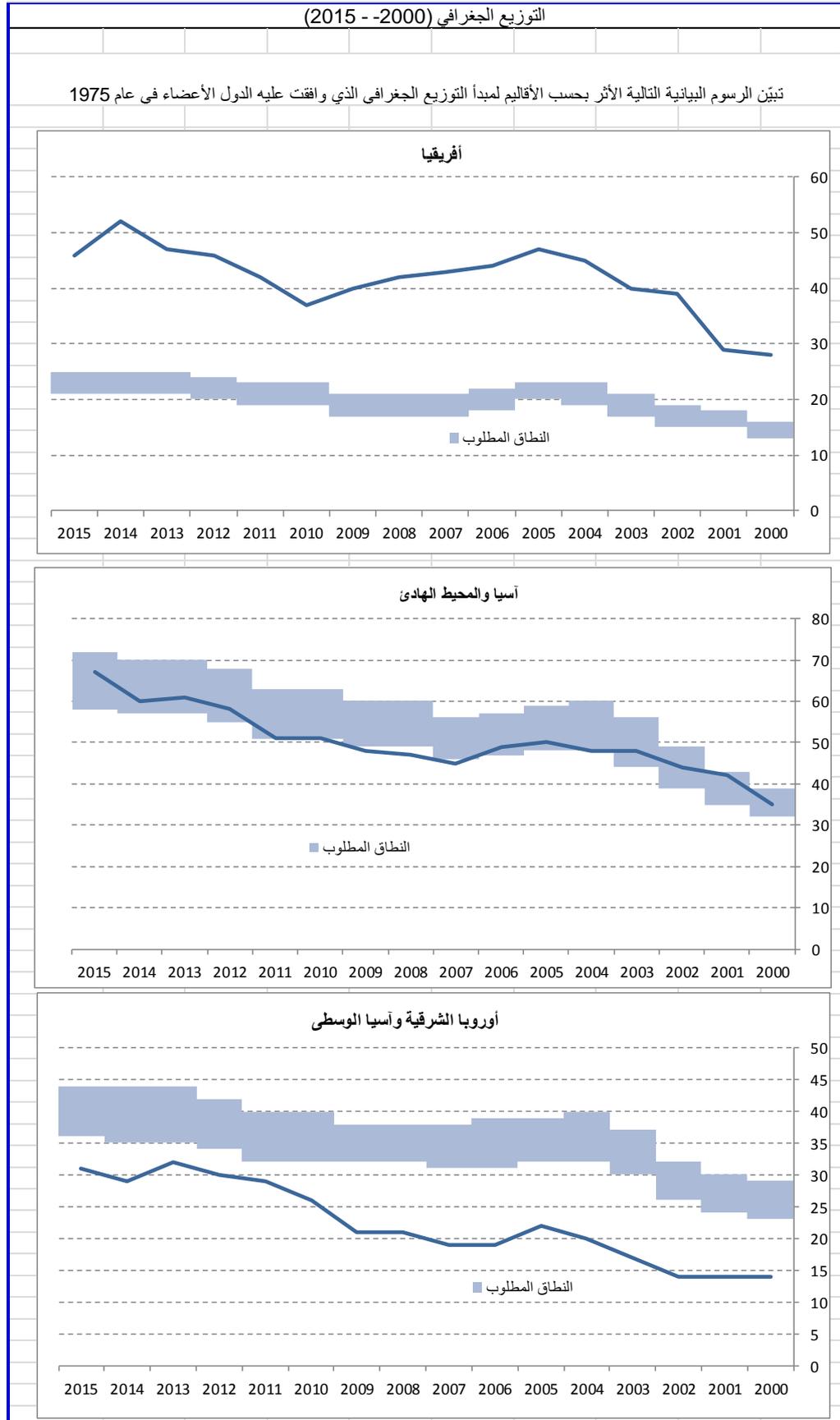
\* بما في ذلك طعن قُدم إلى مجلس الويبو للطعون في عام 2014 باسم 69 موظفاً، وطعن قُدم في عام 2015 باسم 9 موظفين.  
\*\* يمثل هذا العدد عدد الإجراءات الواقعة خلال الفترة المشمولة. وقد تكون إحدى القضايا قد مرّت عبر طلب إعادة النظر وأُحيلت، لاحقاً، إلى مجلس الويبو للطعون خلال الفترة ذاتها.

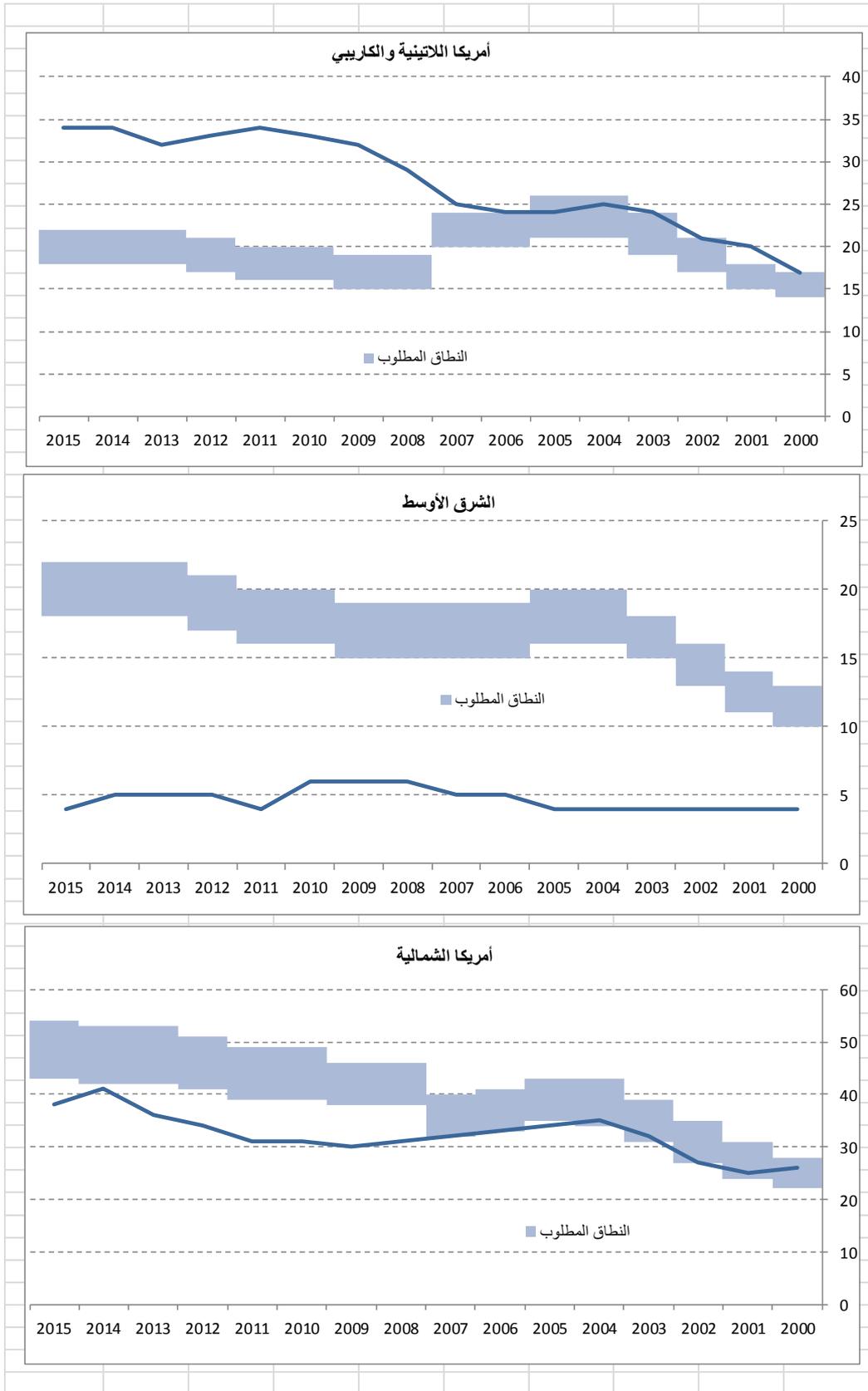


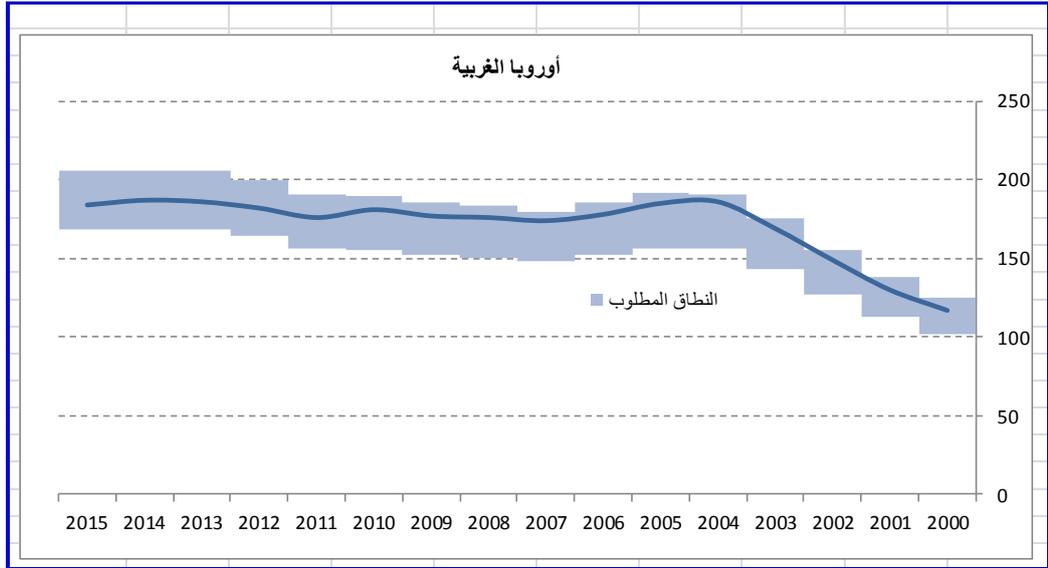
\* المضايقة/التمييز/المنازعات في مكان العمل

الجدول 24: حالة توصيات التدقيق المعلقة فيما يخص الموارد البشرية					
رقم	التوصية	الأولوية	الموضوع	نسبة تقدم التنفيذ	تاريخ الإنجاز المتوقع
1	410	عالية	التخزين الإلكتروني للوثائق السرية والحساسة	25%	ديسمبر 2017
2	429	متوسطة	التخطيط للموارد المؤسسية: إدارة المعلومات	60%	ديسمبر 2016
3	التوصية 5 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	لزوم أن تكون إجراءات المغادرة منهجية ومؤتمنة	60%	ديسمبر 2015
4	التوصية 2 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	لزوم تطوير عملية جرد مهارات الموظفين وكفاءاتهم	10%	مارس 2017
5	IA 2014-01 التوصية 1	متوسطة	حل معلوماتي لإدارة تدفق طلبات الموظفين	70%	ديسمبر 2015
6	IA 2014-01 التوصية 7	متوسطة	سفر زيارة الوطن - أدوات معلوماتية بديلة للمراقبة الفعالة	50%	ديسمبر 2015
7	IA 2014-01 التوصية 8	متوسطة	بدل اللغة - استعراض أهلية الموظفين	50%	ديسمبر 2017
8	IA 2014-01 التوصية 2	متوسطة	وضع دليل لعمليات الموارد البشرية	25%	ديسمبر 2015
9	IA 2014-01 التوصية 6	عالية	تحديد الزوج المعال استنادا إلى المرتب السنوي الإجمالي بمراعاة مكان عمل الزوج	20%	ديسمبر 2015
10	Evaluation 2014-06 التوصية 1	عالية	المكافآت والتقدير وضع سياسة	20%	أغسطس 2015

[يلي ذلك المرفق الثاني]







التوزيع الجغرافي في عام 2015<sup>1</sup>

الإقليم	ألف النسبة المئوية للاشتراكات	باء الحصة الدنيا (25 بالمائة)	جيم عدد المناصب (75 بالمائة)	دال المجموع (عدد المناصب) <sup>3</sup> باء + جيم	هاء النطاق المطلوب (- /10 + 10 بالمائة)	واو الأرقام الفعلية <sup>4</sup> (يونيو 2014)
أفريقيا	2,77	14,4	8.4	22.8	26 – 21	46
آسيا والمحيط الهادئ	16,69	14,4	50.6	65.0	72 – 58	67
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	8,55	14,4	25.9	40.3	44 – 36	31
أمريكا اللاتينية والكاريبي	1,86	14,4	5.6	20.1	22 – 18	34
الشرق الأوسط	2,04	14,4	6.2	20.6	22 – 18	04
أمريكا الشمالية	11,16	14,4	33.8	48.2	54 – 43	38
أوروبا الغربية	56.93	14,4	172.5	186.9	206 – 168	184
	(100,00)	(101.0)	(309.6)	(413)		

<sup>1</sup> انظر الوثيقة WO/CC/IX/2 المؤرخة 30 يونيو 1975.

<sup>2</sup> استنادا إلى "التوزيع الجغرافي للاشتراكات - المجاميع بحسب الأقاليم في عام 2015" (إدارة الشؤون المالية).

<sup>3</sup> الفئات المهنية وما فوقها (باستثناء كل من منصب المدير العام والمناصب اللغوية ومناصب المحررين)

<sup>4</sup> الإشارة إلى تغيير مقارنة بالعام السابق.

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]