

A



WO/CC/73/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 4 أغسطس 2016

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثالثة والسبعون (الدورة العادية السابعة والأربعون)
جنيف، من 3 إلى 11 أكتوبر 2016

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

من إعداد المدير العام

قائمة المحتويات

أولاً. مقدمة

ثانياً. القوى العاملة في الويبو - بيانات الوضع الراهن والنقاط البارزة

ثالثاً. الركائز الأربع لاستراتيجية الموارد البشرية 2013-2015

الركيزة الأولى: موظفون متنوعون أهلٌ لما هو مُوكل إليهم

الركيزة الثانية: مُقدِّم خدمات الملكية الفكرية العالمية المُوَجَّهة نحو العملاء والاحتياجات

الركيزة الثالثة: الويبو - جهة عمل مُفضَّلة

الركيزة الرابعة: تنمية المواهب وإدارتها

رابعاً. شؤون الموظفين الأخرى

(أ) العدالة الداخلية

(ب) العلاقات بين الموظفين والإدارة

(ج) وضع السياسات

(د) توصيات مراجعي الحسابات

(هـ) إدارة المخاطر

خامساً. نظرة استشرافية إلى عام 2016-2017

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

(أ) إنهاء التعيينات

(ب) لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

(ج) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

(د) مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

المرفقان

أولاً. إحصاءات الموارد البشرية

ثانياً. التوزيع الجغرافي - مبادئ عام 1975

أولاً. مقدمة

1. كانت إدارة التغيير في صدارة أعمال الموارد البشرية في السنوات القليلة الماضية مع تغييرات أساسية في الإطار التنظيمي وإطار سياسات إدارة الموارد البشرية. وكانت هذه الإصلاحات ضرورية، بل كان بعضها ضرورياً منذ فترة طويلة. وانفتحت الدول الأعضاء في عام 2010 على برنامج لتثبيت العاملين في وظائف مستمرة، بدءاً بتلك الوظائف التي يشغلها الموظفون المؤقتون العاملون لفترة طويلة. وأجري استعراض شامل لنظام موظفي الويبو ولأحدثه، مما أسفر عن إقرار تعاقدي جديد للموظفين بدأ سريانه في عام 2013. وتلت في بداية عام 2014 سياسة ممتمة بشأن الخدمات التعاقدية الفردية، مما أضفى الطابع الرسمي على عقود موارد غير الموظفين الفردية ونظمها. وأجري استعراض لنظام العدالة الداخلية، مما أسفر عن نظام عدالة داخلية مُنقح دخل حيز النفاذ في يناير 2014. وتحققت مواءمة واسعة لمزايا الموظفين واستحقاقاتهم مع نظام الأمم المتحدة. ومن المتوقع حدوث مزيد من التغييرات في هذا الصدد عقب الاستعراض الذي قادته مؤخراً لجنة الخدمة المدنية الدولية.

2. واجتازت إدارة الموارد البشرية بنجاح الجزء الأكبر من الفترة الانتقالية من خلال المشاركة القوية مع الموظفين والإدارة، مما بعث الحياة في قيم الويبو الأساسية - وهي التوجه نحو تقديم الخدمات والعمل يبدأ واحدة والمساءلة على النتائج - التي تُحك في نسيج واحد من خلال التواصل المنتظم والشفاف. وكانت، ولا تزال، التحديات متعددة، كما هو الحال مع أي تغيير كبير. ولكن ما إن أوشكت المرحلة الانتقالية على الانتهاء وأصبحت الإصلاحات راسخة بشدة حتى بدأت إعادة توجيه ثقافة المنظمة تمد جذورها بشكل واضح، وهي الثقافة التي تُفضّل التعاون على الصراع، وتميل إلى الشمولية بدلاً من الانقسام، وإلى المبادرة في العمل وليس الرضا بالجمود، مع اتخاذ الإنتاجية واحتياجات العمل معيارين للحصول على المكافآت والاستحقاقات.

3. وتوجد ثلاثة التزامات متواصلة من التزامات الموارد البشرية التي تخلق قيمة من خلال التوعية التعاونية جديرة بالتركيز عليها - ألا وهي وضع السياسات التشاركية، وإقامة شركات مع الدول الأعضاء، وتعزيز المسؤولية الإدارية الأكبر.

4. وتدفع مشاركة الموظفين إلى مبادرات وآليات رئيسية بشأن وضع السياسات. وتضم اللجنة المعنية بشؤون الصحة والسلامة في مكان العمل (OHSC) التي أنشئت في عام 2014 ممثلين عن الإدارة والموظفين إلى جانب خبراء في مجال الصحة والسلامة المهنيين من داخل المنظمة، للإفادة من خبرتهم الجماعية ولوضع اعتبارات رعاية الموظفين في صميم المناقشات والقرارات الخاصة ببيئة العمل. وقد صيغت التوصيات والإجراءات الأخيرة التي تسعى إلى تعزيز مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق على يد فريق عامل يتألف بأكمله من موظفين. وأنشئت فئة جديدة من المكافآت في إطار البرنامج السنوي للمكافآت والتقدير، حيث يقوم الموظفون بترشيح ثلاثة من زملائهم الموظفين الذين أسهموا مساهمة كبيرة في تهيئة بيئة عمل إيجابية ومتناغمة، وبالتصويت لهم (على عكس الفئات الأخرى للمكافآت حيث تشارك الإدارة في الاختيار). وفي يونيو 2016، قام فريق عامل يتألف من موظفين متطوعين وممثلين عن شتى مكاتب الإدارة بتقديم تقريره، إلى جانب توصيات من أجل التنظيم الفعال للوقت في الويبو، مع مراعاة التعقيبات الواردة من استقصاء للموظفين بلغت نسبة الإجابة عنه أكثر من 50%، وهي نسبة غير مسبوقة. وأخيراً، يوجد الموظفون في صدارة تنظيم انتخابات لاختيار مجلس موظفي الويبو وفي مركزها وعن يمينها وعن يسارها، ومن خلال هذه الانتخابات سوف تُتاح لجميع الموظفين، للمرة الأولى، فرصة ممارسة حقهم في التصويت. وتؤدي إدارة الموارد البشرية في هذه الانتخابات دوراً تنسيقياً لتقديم الدعم اللوجستي اللازم من الإدارة.

5. والأمر الملزم المنصوص عليه في اللوائح الذي يقضي بضرورة مراعاة التوزيع الجغرافي عند التوظيف في الويبو يندرج تماماً ضمن نطاق اختصاص الدول الأعضاء. وفي هذا الشأن، يُقدّم إلى الدول الأعضاء كل ما يلزمها من معلومات ودعم وهي تجاهد في حل هذه العقدة العويصة المتأصلة في منظمة متعددة الأطراف. وريثاً لتتخذ الدول الأعضاء قراراً في هذا الشأن،

يتخذ المكتب الدولي إجراءات ملموسة للاستفادة من المواهب وتوسيع دائرة المرشحين المناسبين للتوظيف من الدول الأعضاء غير المُمثلة والمناطق الجغرافية المُمثلة تمثيلاً ناقصاً. ويجري حالياً السعي إلى إقامة شركات مع الدول الأعضاء التي تستجيب لهذه المبادرة وتشارك فيها، لا سيما أن النتائج الأولية إيجابية للغاية.

6. والإدارة الفعالة يسبقها بالضرورة وجود مديرين أكفاء يُحفظون زملاء العمل ويلهمونهم في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة. والمديرون الأكفاء ليسوا بالضرورة أكفاءً بالفطرة، إنما هي مهارة مكتسبة. وتعمل الموارد البشرية، أكثر من أي وقت مضى، بالاشتراك مع الإدارة وجميع عمليات الأعمال. وتحقيقاً لهذه الغاية، وبما يتفق مع قيمة الويبو الأساسية المتمثلة في المساواة على النتائج، توجد مجموعة من البرامج التدريبية، بما فيها التوجيه الفردي، متاحة للمديرين وللموظفين بوجه عام. وتُعتبر إدارة النزاعات والتواصل الفعال وإدارة الأداء والمخاطر جزءاً من التدريب الذي يتلقاه المديرون، بالإضافة إلى مزيد من الدعم في الرصد والمتابعة. والهدف من ذلك هو تعزيز العلاقات المباشرة والأوثق بين المديرين أو المشرفين وموظفيهم، مع استكمال إدارة الموارد البشرية لهذه العلاقة الثلاثية كشريك لكلا الطرفين من خلال تقديم الإرشاد والتدريب والدعم.

7. ويذكر هذا التقرير السنوي بالإنجازات والتقدم المحرز على شتى الجبهات – ثقافة المنظمة، والتنوع والشمول، واكتساب المواهب، والإدارة والتطوير، والتعويضات والاستحقاقات، والصحة والسلامة المهنيين، وغيرها. وقد تحقّق قدر أكبر من المرونة في تكوين القوى العاملة في الويبو، فالعنصر المرن¹ يمثل الآن ما يزيد قليلاً على الربع (25.5%)² وتمثل القوى العاملة الأساسية³ أقل قليلاً من ثلاثة أرباع (74.5%) (انظر الجدول 1 في المرفق الأول).⁴ ولا تزال توجد تحديات، وسوف نتصدى لها. ويشمل هذا التقرير، كما كان في الماضي، موارد موظفي الويبو ومجموعتين من موارد غير الموظفين التي تديرها إدارة الموارد البشرية، أي أصحاب المَنح والمتدربين.

8. ويُقسّم هذا التقرير على النحو التالي. بعد هذه المقدمة (الجزء الأول)، يعرض الجزء الثاني، بالرسومات، النقاط البارزة وبيانات الوضع الراهن للقوى العاملة في الويبو. ويُقدّم الجزء الثالث تحديثاً بشأن التقدم المحرز ونتائج تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015. ويغطي الجزء الرابع شؤون الموظفين الأخرى، وترد في الجزء الخامس نظرة استشرافية إلى العام المقبل، وهو النصف الثاني من الشنائة الحالية. ويعرض الجزء السادس بنوداً للعرض على لجنة الويبو للتنسيق، سواء للإعلام بها أو امتثالاً للالتزامات القانونية المنصوص عليها في نظام الموظفين ولائحته.

9. ويحتوي المرفق الأول لهذا التقرير على بيانات أكثر تفصيلاً عن موظفي الويبو، ويُشار إلى بعضها في نص التقرير. ومن أجل الإبلاغ عن آخر الإحصاءات المُحدّثة، تغطي البيانات، إلى أقصى حد ممكن، الفترة الممتدة من يوليو 2015 إلى يونيو 2016، والفترة الزمنية المشمولة فيما عدا ذلك هي السنة التقويمية 2015. وقد ذُكرت الفترة المُحدّدة التي يشملها كل جدول أو شكل أو رسم بياني توخياً للإيضاح. ويعرض المرفق الثاني رسوماً بيانية تُظهر، حسب كل منطقة جغرافية، أثر تطبيق نظام التوزيع الجغرافي عند التوظيف في الويبو على أساس المبادئ التي وافقت عليها الدول الأعضاء في عام 1975. ويقرر المكتب الدولي بأن لجنة الويبو للتنسيق، في دورتها المنعقدة في أكتوبر 2015، قررت إعادة النظر في مبادئ عام 1975، مما يشير بالفعل إلى حدوث خروج عن هذه المبادئ. وفي حالة عدم وجود نظام جديد، تُعرض المعلومات الواردة في المرفق الثاني من أجل المعايير غير الرسمية وليس كإقرار لمبادئ عام 1975 بأي حال من الأحوال.

¹ يتكون هذا العنصر من موارد غير الموظفين، والموظفين المؤقتين، والموظفين المؤلّين من الأموال الاحتياطية أو الصناديق الاستئمانية.

² تعبر هذه النسبة بالضرورة عن الوضع الراهن في 30 يونيو 2016 لأن القوى العاملة المرنة تتقلص وتتسع حسب احتياجات العمل.

³ التي تتألّف من الموظفين العاديين.

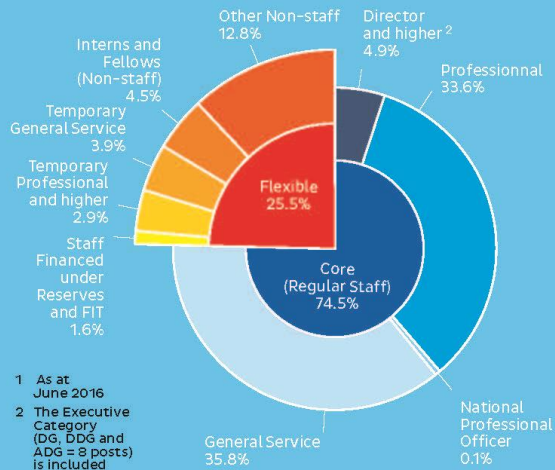
⁴ إن دخول سياسة الويبو بشأن الخدمات التعاقدية الفردية حيز النفاذ في يناير 2014 مَهّد الطريق لتحسين استبقاء بيانات موارد غير الموظفين. ويسمح هذا، إضافةً إلى قرب انتهاء الفترة الانتقالية التي أعقبت الإصلاح التعاقدى لعقود الموظفين، بتحسين عملية الإبلاغ عن نسبة العنصرين المرن والأساسي إلى القوى العاملة في الويبو برمتها.

ثانياً. القوى العاملة في الويبو – بيانات الوضع الراهن والنقاط البارزة

10. يوضح الرسمان البيانيان الواردان في الجزء الثاني وضع القوى العاملة في الويبو، لا سيما عنصر موظفيها، استناداً إلى معايير مختلفة، أي مُقسّمة حسب المجموعات، والتوزيع الجغرافي، والجنس، والتوزيع القطاعي، وتكاليف الموظفين، والإنتاجية. وتعكس البيانات الخاصة بإنتاجية القوى العاملة نتائج إنتاجية نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد (نظام العلامات التجارية الدولي). ويمثل هذان النظامان الجزء الأكبر من خدمات الويبو العالمية وإيراداتها، ويحظيان بالضرورة بالجزء الأكبر من استخدام رأس المال البشري في الويبو.

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹

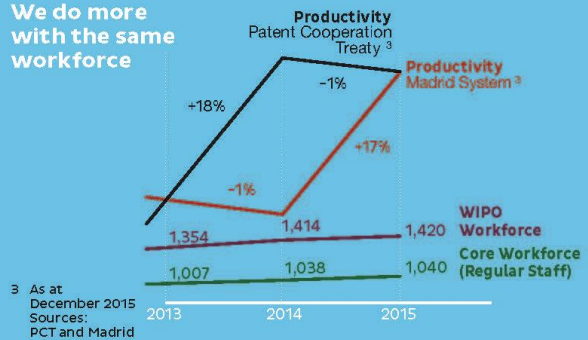


¹ As at June 2016
² The Executive Category (DG, DDG and ADG = 8 posts) is included

Regular Staff	1,044
Staff Financed under Reserves and FIT	22
Temporary Staff	94
Interns and Fellows (Non-staff)	63
Other Non-staff	179
Total	1,402

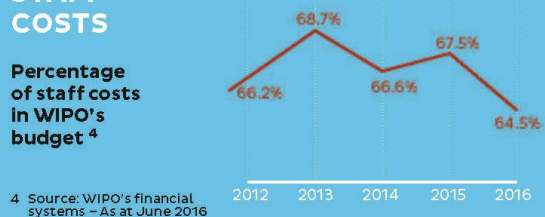
WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

We do more with the same workforce

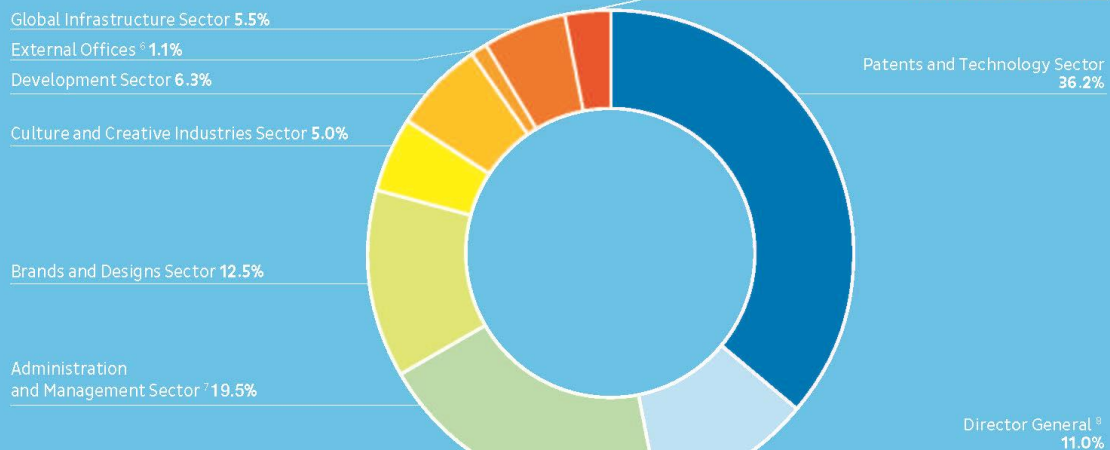


DECREASING STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget ⁴



STAFF BY SECTOR ⁵



⁵ As at June 2016

⁶ Not a stand-alone sector although shown separately; these offices fall under either the Office of the Director General, the Brands and Designs Sector, the Global Issues Sector or the Global Infrastructure Sector (there is no double-counting)

⁷ 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

⁸ DG Front Office, Office of the DG, Office of the Legal Counsel, Human Resources Management Department, Economics and Statistics Division, Internal Oversight Division, Office of the Ombudsperson, Department for Transition and Developed Countries, WIPO Ethics Office

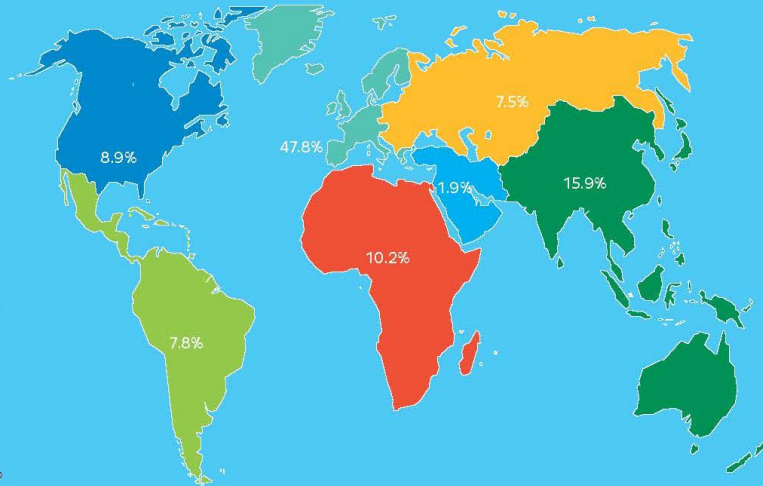
GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

STAFF BY REGION

Our staff come from 119 countries ⁹

Professional and higher categories by region (regular + temporary) ¹⁰

Africa	60
Asia and the Pacific	93
Eastern and Central Europe and Central Asia	44
Latin America and the Caribbean	46
Middle East	11
North America	52
Western Europe	280
Total	586

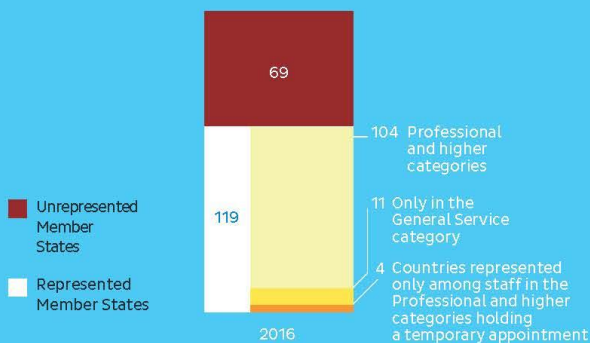


Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



⁹ As at June 2016
¹⁰ The Executive category (DG, DDG and ADG = 8 posts) is not included in this report.

GEOGRAPHICAL DIVERSITY ¹¹



¹¹ As at June 2016

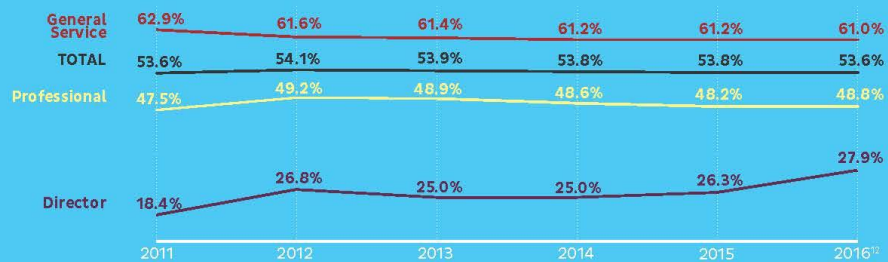
List of unrepresented Member States (69)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Bhutan, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, 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, Swaziland, Tajikistan, Thailand, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Viet Nam, Yemen and Zambia.

GENDER BALANCE

Gender balance continues to improve

Representation of women



¹² As at June 2016

ثالثاً. الركائز الأربع لإدارة الموارد البشرية في الويبو

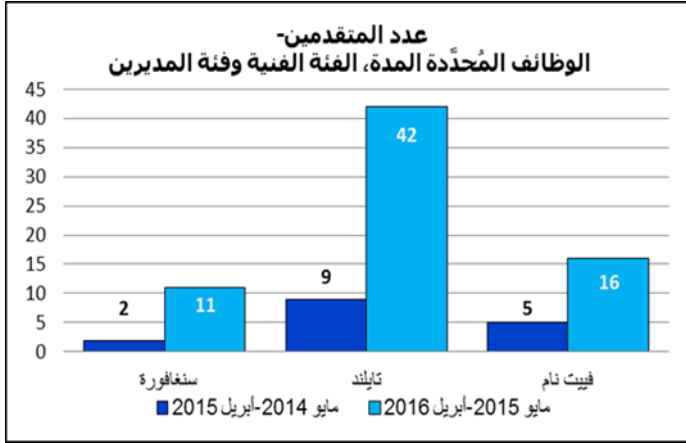
11. تواصل استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015 توفير الإطار اللازم لتنفيذ أنشطة الموارد البشرية ومبادراتها. وسوف تُوضَع استراتيجية جديدة تسترشد بنتائج المشاورات الجارية بين الدول الأعضاء بشأن التوزيع الجغرافي عند التوظيف في الويبو. وما تحقق من خبرات ومكاسب منذ وضع استراتيجية الموارد البشرية 2013-2015 (من نتائج متواضعة إلى نتائج ممتازة، كما سيوضح هذا التقرير) قد مهد الطريق أمام الأهداف الأصلية الأربعة لتشكّل الآن الركائز الأربع لإدارة موارد الويبو البشرية. وهذه الركائز مشروحة أدناه، ومُفضّلة من خلال شتى الأنشطة والبرامج والمبادرات التي نُقدت خلال الفترة المشمولة بالتقرير. والهدف الأسمى، كما هو الحال دائماً، هو الأداء التنظيمي المستدام.

- **الركيزة الأولى: موظفون متنوعون أهلٌ لما هو مُوكل إليهم** – الموظفون هم قلب المنظمة النابض. ولتلبية احتياجات العمل بالكامل، يجب أن يمتلك موظفو الويبو كلا من القدرات والإمكانات وأن يشاركوا جميعاً في تحقيق أهداف المنظمة. والتنوع هو نقطة انطلاق الأفكار، كما أنه يغذي الابتكار. وفي حين أن موظفي الويبو يعكسون الطابع الدولي للمنظمة، فلا غنى عن التجديد والتعزيز المستمرين من أجل الاستفادة على الوجه الأمثل من تنوعها الذاتي.
- **الركيزة الثانية: مُقدّم خدمات الملكية الفكرية العالمية المُوَجَّهة نحو العملاء والاحتياجات** – يقع عملاء الويبو في صميم البيئة الخارجية للمنظمة. ولا بد أن يوجد توافق بين احتياجات العملاء من جهة، ومجموعة خدمات الملكية الفكرية التي تُقدّمها المنظمة من الجهة الأخرى. ويقيم الموظفون الجسر اللازم لضمان التدفق السلس والمترايط بين العرض والطلب، ومتطلبات العملاء، واستجابة الويبو التنظيمية، المُوَجَّهة في جميع الأوقات نحو رضا العملاء التام.
- **الركيزة الثالثة: الويبو – جهة عمل مُفضّلة** – إن شروط التوظيف التنافسية التي تعزز التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية تجذب المواهب وتحفزها وتحفظ بها. فالأفراد ينجذبون نحو البيئة التي يُعترف فيها بالاجتهاد في العمل والمهجزات ذات الجودة الفائقة ويكافأ فيها مَنْ يقوم بذلك على نحو مرض. ولا بد من دعم الموظفين دعماً تاماً في احتياجاتهم الإدارية لضمان التركيز الواضح على ضرورات العمل دون أي تشويش.
- **الركيزة الرابعة: تنمية المواهب وإدارتها** – تستثمر المنظمة في تنمية مواهبها كي تظل متطورة ومتجاوبة ولضمان مواءمة المهارات مع احتياجات المنظمة. ويجب أن تتعاون إدارة الموارد البشرية تعاوناً وثيقاً مع الموظفين والمديرين على تحديد احتياجات العمل وفجوات المهارات الحالية وعلى وضع حلول مناسبة لها. فالتطوير المهني للموظفين، في نهاية المطاف، شراكة ومسؤولية مشتركة – حيث يشارك الموظفون في اكتساب المهارات والتدريب وتحسين الكفاءات ويلتزمون بذلك وتُقدّم المنظمة الدعم المناسب والفرص الملائمة للموظفين الراغبين في تنمية مهاراتهم بالقدر الذي تسمح به الموارد المتاحة وضمن سياق احتياجات المنظمة.

الركيزة الأولى: موظفون متنوعون أهلٌ لما هو مُوكل إليهم

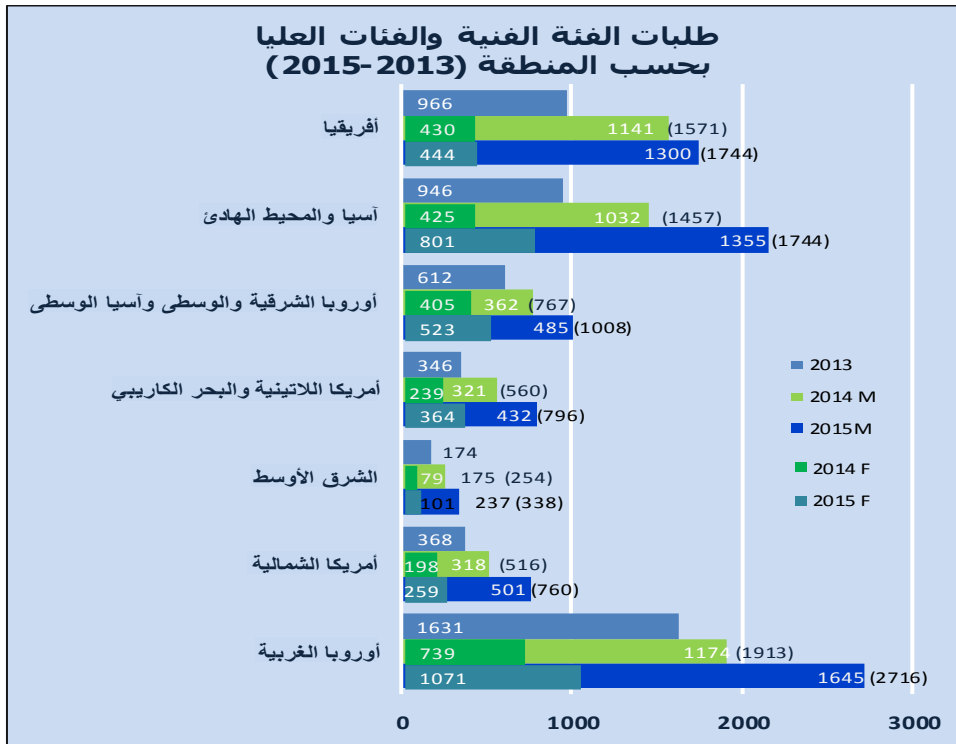
الفوز بالمواهب، سُبل جديدة للبحث عن الموهوبين

12. لقد بُذلت جهود مكثّفة واستُخدمت قنوات جديدة للوصول بشكل منهجي إلى مواهب متنوعة وجذبا وتوظيفها. ومن الجدير بالذكر أن الطلبات المُقدّمة من جميع المناطق قد زادت في عام 2015 (انظر الشكل 1 أدناه). ويُعتبر التواصل مع الدول الأعضاء جزءاً رئيسياً من جهود التوعية التي تبذلها المنظمة. فعقب زيادة الحوار مع الدول الأعضاء في السنوات الأخيرة بشأن التنوع الجغرافي والتنوع من حيث نوع الجنس عند التوظيف، أبدت بضع دول أعضاء اهتماماً كبيراً بهذه المبادرات بعد تحقيق نتائج أولية إيجابية. وزادت إلى أكثر من العف الترشيحات القادمة من بلدان شاركت مع الويبو



واستضافت بعثات التوظيف التوعوية، ألا وهي تايلند وفيت نام وسنغافورة (كما ورد في تقرير العام الماضي، انظر الرسم البياني المقابل) وفي الآونة الأخيرة، إسرائيل في أوائل مارس 2016. فأصبحت إسرائيل، على سبيل المثال، ممثلة الآن في الويبو باثنين من موظفي الفئة الفنية، أحدهما مُعيّن تعييناً مُحدّد المدة والآخر مُعيّن تعييناً مؤقتاً. وسوف نسعى إلى استمرار المشاركة من قبل مزيد من الدول الأعضاء لرفع مستوى الوعي بين المرشحين المناسبين كي يستطيعوا

التقدم على المستوى الصحيح وتعزيز الويبو بوصفها "جهة عمل مُفضّلة"، لأن الجهود المستمرة هي وحدها القادرة على تحقيق النتائج المرجوة. أما من ناحية استشراف المستقبل، فإن الإطلاق التجريبي لنظام مركز تنسيق التوعية مع مكاتب الملكية الفكرية الوطنية والجامعات المستهدفة يبشر بمزيد من المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء غير المُمثلة.



الشكل 1: عدد الطلبات الواردة للوظائف المُعلن عنها خارجياً بحسب المنطقة من 2013 إلى 2015، بالإضافة إلى نسبة الجنسين في عامي 2014 و2015

13. وفي الوقت نفسه، تواصل الويبو تعزيز أدوات مخاطبة جمهورها - موقع وظائف إلكتروني مُجدّد، والنشر الإلكتروني لفيدويوهات جذابة تتضمن شهادات مجموعة متنوعة من موظفي الويبو، وحملات على وسائل التواصل الاجتماعي (على سبيل المثال، عن طريق مواقع إلكترونية احترافية واجتماعية ومهنية مثل لينكد إن، وتويتر، ومونستر). وكان لإطلاق الشهادات المصورة بالفديو تأثير كبير على المرشحين، بمن فيهم المرشحون من دول أعضاء غير مُمثّلة، الذين ذكروا أن تلك الفيديوهات كانت عاملاً محفزاً في طلباتهم. ولا تزال قائمة الويبو البريدية تتوسع، وهي تضم حالياً أكثر من 250 اسماً من بينهم مرشحون محتملون من دول أعضاء غير مُمثّلة. ويتلقى المرشحون الواردة أسماؤهم في القائمة البريدية معلومات تتعلق بالمناصب المنتظمة والمؤقتة، بناءً على التوافق المبدئي بين ملف المرشح ومتطلبات المنصب.

وظائف الويبو يتابعها حالياً أكثر من 50 000 شخص على موقعي لينكد إن وتويتر، ويزيد عدد مشاهداتها

على 12 000 مشاهدة شهرياً على موقع Monster.com

14. ويجري حالياً تبسيط أنشطة التوظيف. وأطلقت في أوائل عام 2016 أداة توظيف متكاملة جديدة (Taleo) من أجل التعامل بكفاءة مع زيادة عدد الوظائف المُعلن عنها وعدد الطلبات وملتء الشواغر في وقت معقول. وعقب بدء تشغيل هذا النظام في أبريل 2016، سوف تُنشر مجموعة من الإمكانيات الجديدة سهلة الاستعمال التي سوف تؤدي إلى تحقيق مكاسب في الكفاءة، خاصة حينما تعمل بكامل طاقتها.

15. والتوعية التي تستهدف مجالس التعيين مستمرة، وتحديدًا بشأن الأوامر المُلزِمة بتحسين كل من التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في التوظيف من خلال التدريب والمبادئ التوجيهية المكتوبة. على سبيل المثال، بدأت في ديسمبر 2015 حلقة عمل للمديرين وأعضاء مجالس التعيين، مع التركيز على كيفية ظهور التحيز غير المقصود، وكيفية التعرف عليه والتعامل معه.

الاستفادة من الذكاء الثقافي

16. لم تكن الويبو قط أقوى من حيث الذكاء الثقافي مما هي عليه الآن - فجميع موظفيها على أعلى مستوى من التنوع

119 جنسية في الويبو

الجغرافي، وبلغ عدد الجنسيات المُمثّلة 119 جنسية في يونيو 2016، بعد أن كان 114 جنسية قبل عام واحد. والموظفون القادمون من أوروبا الغربية الذين كانوا عادةً يشكلون أكثر من نصف العدد الإجمالي للموظفين الاعتياديين في الفئة الفنية والفئات العليا (من دون الفئة التنفيذية)، قد انخفضت نسبتهم إلى 47.9% في يونيو 2016 بعد أن كانت نسبتهم 51.4% في عام 2012. وتُقابل ذلك زيادة في نسبة مواطني المناطق الأخرى، ألا وهي آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى، وأمريكا الشمالية. للاطلاع على توزيع الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة في يونيو 2016، انظر الجدول 4 الوارد في المرفق الأول.



دانيال تشنغ من كمبوديا، رئيس
قسم تطوير المنتجات، بشعبة
حلول الأعمال التجارية لمكاتب
الملكية الفكرية: أعد نظامي

برمجيات جديدين (هما نظام WIPO File ونظام
WIPO Publish) نُشرا في بلان عديدة مما أدى إلى
تحسين كفاءة خدمات مكاتب الملكية الفكرية وإلى
زيادة توفر بيانات الملكية الفكرية للجمهور.

17. التنوع قاطرة الإبداع. وليس الابتكار ركناً أساسياً في ولاية الويبو التنظيمية فحسب، بل إنه أيضاً قصة موظفيها. وتُبرز

بقية هذا التقرير الأفكار العظيمة وراء عمل الزملاء؛ وهم بعض موظفي الويبو الفائزين بجوائز "الابتكار والكفاءة".⁵

فرص تعزيز التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي

18. سوف يوجد نحو 88 وظيفة شاغرة جديدة⁶ في الفئة الفنية وفئة المديرين في السنوات الخمس المقبلة بسبب التقاعد (انظر الشكل 2 أدناه). وتتيح هذه الوظائف الشاغرة مزيداً من الفرص لتحسين التنوع الجغرافي والتنوع من حيث نوع الجنس. وتمثل الشواغر الجديدة المتوقعة، حسب العدد الحالي، 17% من إجمالي عدد الوظائف في هاتين الفئتين. ويُعتبر أيضاً متوسط عمر موظفي الويبو في الفئة الفنية وفئة المديرين مؤشراً للتصور الطويل الأمد، إذ يبلغ حالياً 50.2 سنة، مما يشير إلى أن موظفي هاتين الفئتين سوف تستمر خدمتهم في الويبو لمدة تتراوح من 12 إلى 15 سنة مقبلة في المتوسط، اعتماداً على ما إذا كان سن التقاعد هو 60 أو 62 أو 65 سنة. ويبلغ متوسط عمر موظفي فئة الخدمات العامة 47 سنة (انظر الجدول 8 في المرفق الأول).

حالات التقاعد بحسب المنطقة (الفئة الفنية والفئات العليا) *2016 - 2021							
النسبة	المجموع	2021	2020	2019	2018	2017	2016*
13.6%	12	3	2	2	1	3	1
12.5%	11	1	4	4	0	2	0
6.8%	6	1	3	0	1	1	0
10.2%	9	3	1	0	3	1	1
0.0%	0	0	0	0	0	0	0
11.4%	10	1	3	2	2	2	0
45.5%	40	9	15	5	6	3	2
	88	18	28	13	13	12	4

* من يوليو إلى ديسمبر 2016

الشكل 2: حالات التقاعد المتوقعة 2016-2021، بحسب المنطقة⁷

19. وعملاً بالقرار الذي اتخذته لجنة الويبو للتنسيق في دورتها التي عُقدت في عام 2015 بشأن إعادة النظر في مبادئ عام 1975 الخاصة بالتوزيع الجغرافي، يُقدّم المكتب الدولي خدمات المعلومات، والتنسيق وغيرها من خدمات الدعم التي تقدمها الأمانة إلى الفريق العامل الذي يتألف من مجموعات إقليمية بقيادة رئيس لجنة الويبو للتنسيق، منذ أن بدأ مناقشة هذا الموضوع في يناير 2016.

المرأة في مجال الإدارة

20. يجري على قدم وساق تنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين التي وُضعت في عام 2014. ويتمثل هدفها في: تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج المنظمة وأنشطتها، وتحقيق التوازن بين الجنسين في التوظيف على جميع المستويات بحلول عام 2020.

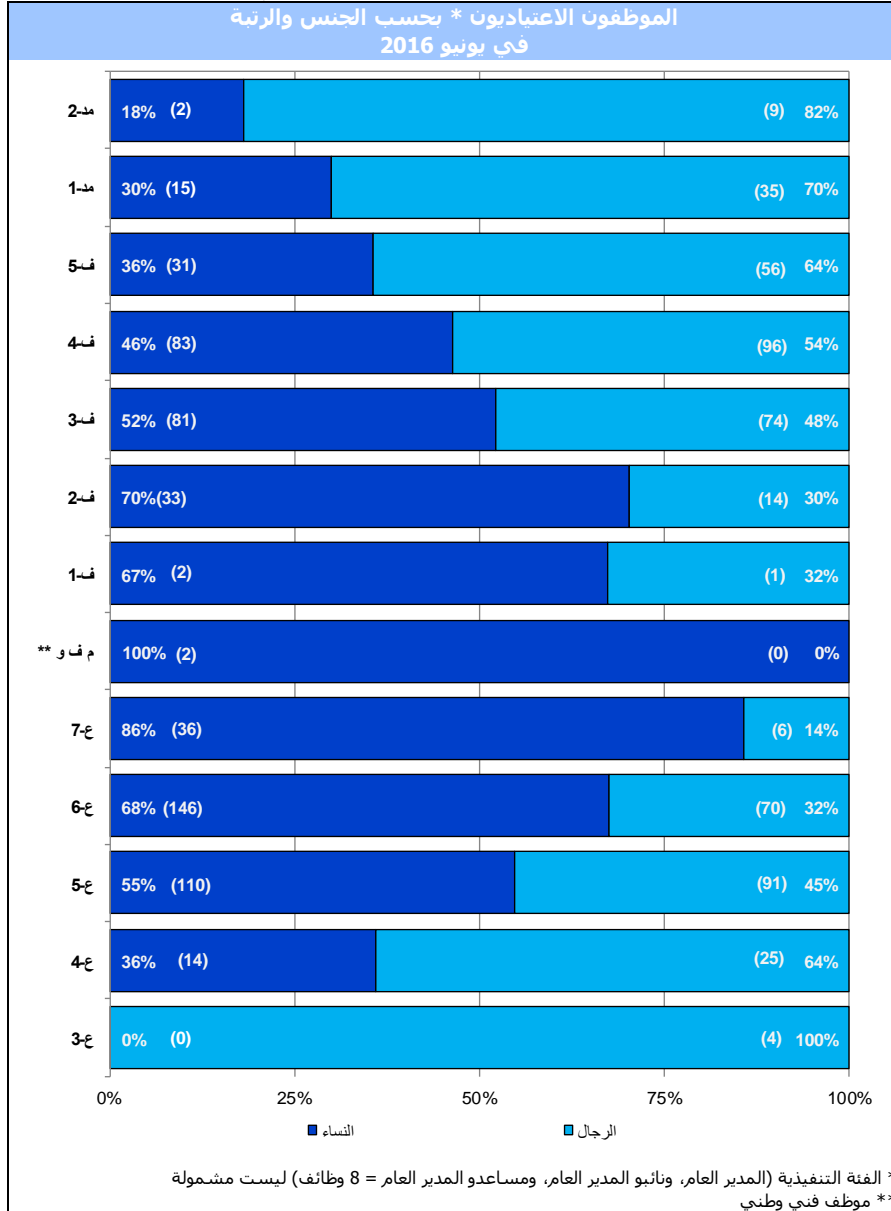
40% من موظفي الويبو في الرتبة ف-4 وما فوقها نساء وهذه النسبة في ازدياد (2015: 38%، 2014: 37%)

⁵ هذه الفئة من الجوائز جزء من برنامج الويبو للمكافآت والتقدير الذي بدأ في عام 2012. وسوف يُلقى الضوء على مزيد من الفائزين في التقارير السنوية المستقبلية عن الموارد البشرية.

⁶ يستند هذا التصور إلى سن التقاعد الحالي، أي 60 أو 62 أو 65 عاماً حسب التاريخ الذي أصبح فيه تعيين الموظف نافذاً - وهو 60 عاماً للموظفين المُعيّنين قبل 1 نوفمبر 1990، و62 عاماً للموظفين المُعيّنين في الفترة من 1 نوفمبر 1990 إلى 31 ديسمبر 2013، و65 عاماً للموظفين المُعيّنين في الفترة من 1 يناير 2014.

⁷ الحاشية السابقة نفسها.

21. ويوضح الشكل 3 الوارد أدناه - الذي يشمل البيانات كما كانت في يونيو 2016 - التقدم المطرد نحو تحقيق التوازن

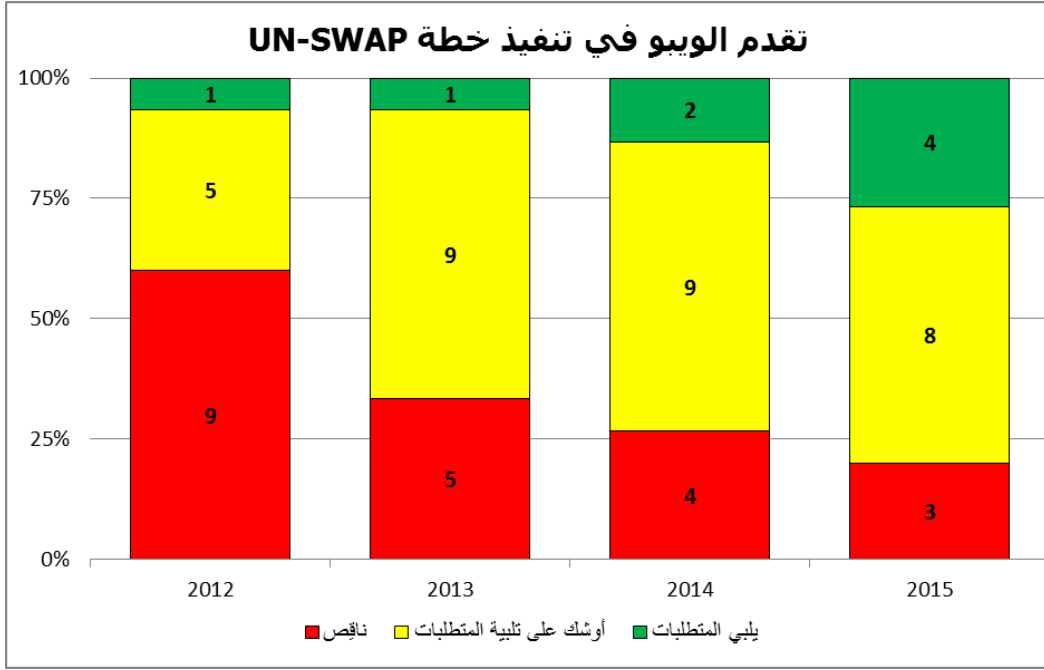


الشكل 3: توزيع الجنسين في يونيو 2016

(المواجه.)

22. وساعدت سياسة المساواة بين الجنسين على الإسراع في تنفيذ خطة العمل المطبقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP). ومن بين مؤشرات الأداء الخمسة عشر لهذه الخطة، بدءاً من السياسة وصولاً إلى الرقابة ومروراً بإدارة الموارد، تواصل الويبو زيادة عدد المؤشرات التي تلبّي متطلباتها والمؤشرات التي أوشكت على تحقيق متطلباتها. وفي المقابل، انخفض عدد المؤشرات التي لم تلبّ الويبو متطلباتها حتى الآن من تسعة مؤشرات في عام 2012 إلى ثلاثة مؤشرات فقط في عام 2015.

⁸ تبلغ هذه التبعينات 54 تعيناً. ولمعرفة توزيعها حسب المنطقة، يُرجى الاطلاع على الجدول 13 في المرفق الأول.



الشكل 4: مؤشرات خطة UN-SWAP في الويبو، 2015-2012

23. وانضمت الويبو في سبتمبر 2015 إلى شبكة أبطال جنيف للمساواة بين الجنسين التي تضم قادة ملتزمين بنصرة المساواة بين الجنسين. وتعهّد المدير العام بالتزامين علنيين مُحدّدين لتعزيز المساواة بين الجنسين: أولهما هو تدريب المديرين بشأن التحيز غير المقصود للنهوض ببيئة عمل متنوعة وشاملة (وقد تلقى حتى الآن 60 مديراً من مديري الويبو هذا التدريب)، وثانيهما هو تقديم الدعم الوظيفي والمهني إلى نساء الرتب ف-3 وف-4 وف-5، مع إيلاء الأولوية لذوات المسؤوليات الإشرافية. وأطلق برنامج تجريبي في أبريل 2015 حيث تلقى خمسة من نساء الرتبة ف-4 اللاتي يظلمن بمهام إشرافية ويتمتعن بسجلات أداء متميز توجيهاً مهنياً فردياً، وكانت لهن الأولوية في التدريب، بالإضافة إلى أشكال الدعم المهني الأخرى، لمدة سنة واحدة. وكانت تعقيبات المشاركات وتقييم شعبة الرقابة الداخلية مشجعين للغاية. فقد رأت المشاركات أن التجربة قيمة، وأنها هيأتهن أيضاً لاغتنام الفرص الوظيفية. ويجري حالياً توسيع البرنامج ليشمل عدداً أكبر من نساء المستويات ف-3 وف-4 وف-5 ورجال المستوى الفني المبتدئ ومستويات الخدمات العامة العليا.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني

24. لتيسير تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات برامج الويبو، أُنشئت شبكة تضم 25 منسقاً للشؤون الجنسانية وتغطي جميع برامج الويبو. وبدأت أول عملية لمؤشر المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة في أبريل 2016، لوضع معيار بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمل الويبو. وسوف يوفر هذا المعيار أساساً صلباً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في خطط عمل عام 2017. وقد أدت بالفعل عملية مؤشر المساواة بين الجنسين إلى زيادة الوعي بالدور الذي تؤديه مراعاة المنظور الجنساني فيما بين الموظفين الذين يتحملون المسؤولية المباشرة عن تنفيذ البرامج.



ماليا باتششر من الدانمرك، مديرة شعبة أداء البرامج والميزانية: أدت دوراً فعالاً في تعزيز المساهمة عن النتائج من خلال إدخال ممارسات ونهج ابتكارية للإدارة القائمة على النتائج يدعمها نظام إدارة الأداء المؤسسي (EBM).

25. ونُظمت ندوة عن النساء والملكية الفكرية خلال الجمعيات السنوية للدول الأعضاء في أكتوبر 2015، فكانت بداية تاريخية للويبو بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في مجال الملكية الفكرية. وبرّر عددٌ من المتحدثين ضرورة بذل مزيد من الجهد

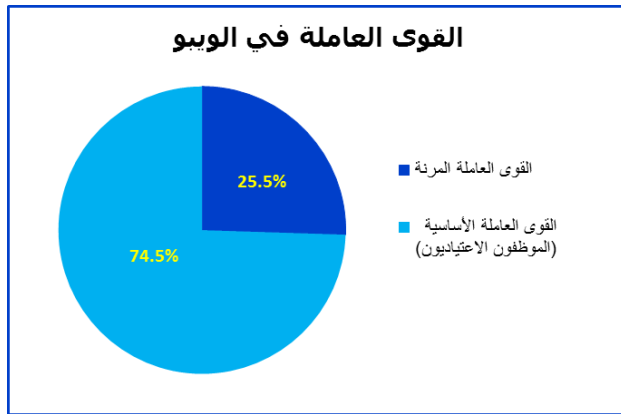
في تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الملكية الفكرية، مما أثار جدلاً كبيراً وأسهم في زيادة فهم هذه المسألة. وُجِّدَت صفحة "النساء والملكية الفكرية" على موقع الويبو الإلكتروني في أكتوبر عام 2015، وذلك من أجل تعزيز الوعي. وتُنشر الويبو بانتظام مقالات تحقيقية عن المخترعات والمبدعات وصاحبات الأعمال في منشوراتها وعلى موقعها الإلكتروني، بغية ترويج أفضل الممارسات والنماذج التي يُحتذى بها.

26. كما أن مؤشر الابتكار العالمي لعام 2015، الذي يتعاون على نشره ثلاث جهات من ضمنها الويبو،⁹ تضمّن للمرة الأولى منذ إنطلاقه في عام 2007 مؤشراً يتعلق بالشؤون الجنسانية، من أجل تحسين فهم دور الابتكار ومساهمة النساء، لا سيما الباحثات وصاحبات الأعمال. وعلى الرغم من القيود الحالية لاستقاء البيانات والفجوات الموجودة في البيانات الخاصة بالنساء، أُدرج في مؤشر الابتكار العالمي المتغير المتعلق بالشؤون الجنسانية لتوجيه الانتباه إلى الحاجة إلى البحث والتحليل الأكثر تفصيلاً للمساعدة على تحسين المقاييس ذات الصلة. وفي مبادرة ذات صلة، شرعت الويبو في تحليل نسبة النساء المخترعات في طلبات معاهدة التعاون بشأن البراءات في نوفمبر 2015.

27. كما استغلت الويبو خبرتها لزيادة تمكين المرأة في مجال الملكية الفكرية من خلال التدريب المناسب في أكاديمية الويبو، وبدأت عدداً من المشروعات الداعمة للنساء المخترعات والمصمات وصاحبات الأعمال والشركات في شتى البلدان – الأرجنتين وكينيا والمغرب وبولندا وجمهورية كوريا وبلدان في وسط وجنوب شرق آسيا وأوروبا الشرقية. ومشروع العلامات التجارية المسمى "سِلال تايتا" في كينيا، على سبيل المثال، يعتبر مثلاً ممتازاً يوضح الفوائد التي تعود على المرأة الريفية من نظام الملكية الفكرية.

التخطيط للموارد البشرية – الاستقرار والمرونة وبعده النظر

28. لا تزال المنظمة تلتزم بهدف تحقيق توازن سليم بين الاستقرار والمرونة في القوى العاملة لديها. فتبلغ حالياً نسبة الموظفين الاعتياديين، الذين يمثلون جوهر القوى العاملة في الويبو، 74.5% في يونيو 2016. أما النسبة المتبقية، وهي 25.5%، فتتكون من عنصر مرّن يتألف من جميع موارد غير الموظفين، والموظفين المؤقتين، والموظفين العاملين في وظائف غير مُموّلة من الميزانية العادية (انظر الجدول 1 في المرفق الأول).¹⁰ ويمثل هذا المزيج منطلقاً سليماً كي تستجيب المنظمة وتتكيف عندما تحدث موجات ارتفاع أو انخفاض في الطلب على خدماتها. أما بخصوص الموظفين الاعتياديين، فقد ارتفع



عددهم ارتفاعاً طفيفاً بنسبة أقل من واحد في المائة (1044 في يونيو 2016، انظر الجدول 1 في المرفق الأول، مقابل 1035 في العام السابق). ويرجع هذا الارتفاع إلى استمرار تثبيت العاملين في وظائف مستمرة من خلال تحويل وظائف مؤقتة إلى وظائف مُحدّدة المدة. وعملية التثبيت هذه هي المرحلة الثانية من مسار تم الانتهاء من مرحلته الأولى في عام 2014، وبحلول ذلك الوقت كانت الوظائف المستمرة التي يشغلها الموظفون المؤقتون العاملون لفترة طويلة قد تُثبتت جميعاً. وسوف تستمر مسابقات هذه المرحلة الثانية من التثبيت طوال عام 2016 وربما تمتد إلى عام 2017.

⁹ أُطلق مؤشر الابتكار العالمي لعام 2015 في 17 سبتمبر 2015. والجهتان الأخرتان المشاركتان في نشره هما جامعة كورنيل والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (INSEAD).

¹⁰ يُرجى الرجوع إلى الحواشي السلفية من 1 إلى 4 الواردة أعلاه.

29. وعلى النقيض من المرحلة الأولى، التي فُتح باب مسابقتها للمرشحين الداخليين فقط، مما برّر إجراءات التوظيف المبسطة وأدى إلى تقليل إجمالي الوقت المستغرق في إنجاز التعيين (17.28 أسبوع في عام 2014، و15.56 أسبوع في عام 2013، و16.5 أسبوع في عام 2012)، فإن المرحلة الثانية مفتوحة أمام المتقدمين من الخارج. وقد اجتذبت الوظائف الشاغرة عدداً أكبر بكثير من المرشحين، مما تتطلب عملية فرز أوسع مع إجراء مقابلات شخصية في جميع الحالات واختبارات تحريرية في معظم الحالات. وأدى حجم الطلبات والإجراءات الأطول إلى زيادة متوسط الوقت المستغرق في إنجاز التعيين في عام 2015 إلى 19.62 أسبوع.

30. وبدأت إدارة الموارد البشرية، كما ذكرنا في تقرير العام الماضي، عملية تجريبية للتخطيط للقوى العاملة (مدججة في دورة البرنامج والميزانية) تشمل المديرين في جميع المستويات في عام 2014. ووُضعت للمديرين مبادئ توجيهية بشأن التخطيط للقوى العاملة، وبحلول أوائل عام 2015، كان نحو 90% من الوحدات التنظيمية قد طبقت خطط تنفيذ تُحدّد الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية المتوقعة لفترة السنتين. والتخطيط بشكل استباقي لتدخلات الموارد البشرية يضمن توافق المديرين وإدارة الموارد البشرية وشعبة أداء البرامج والميزانية، مما يسهل التنفيذ.

الركيزة الثانية: مُقدّم خدمات الملكية الفكرية العالمية المُوَجّهة نحو العملاء والاحتياجات

خدمات محلية في سياق عالمي

31. رغم أن الويبو منظمة تقع مقرها الرئيسي في جنيف، فإن مفهوم مكاتبها العالمية يؤكد ويعزز انتشارها المتعدد الأطراف. فمن خلال مكاتب الويبو الخارجية، يساعد وجود الموظفين – من البرازيل إلى الصين، ومن سنغافورة إلى الاتحاد الروسي واليابان – على تقريب خدمات المنظمة من الدول الأعضاء وأصحاب المصالح الآخرين ويساعد على التعاون معهم على نحو أوثق. ويعتبر نفاذ الموارد البشرية وتقديم الدعم لهؤلاء الموظفين إحدى الأولويات، مما يضمن تركيزهم على مهمتهم.

Siège de l'OMPI à Genève, Escritório da OMPI no Brasil, WIPO 中国办事处, WIPO Singapore Office, Представительство ВОИС в Российской Федерации, WIPO 日本事務所

وتُعالج مشاكلهم الإدارية على وجه السرعة، وتحل المنظمة أوضاعاً إدارية مُعقّدة تخص موظفي مراكز العمل خارج المقر أو تختلف عن تلك الموجودة في جنيف مثل إجراءات تصريح العمل، والصفة الدبلوماسية للموظفين، وحسابات إعانة الإيجار. ونظراً للاستفادة من التكنولوجيا المناسبة والعمل بمبدأ تقديم الخدمات الموجهة نحو العملاء، لا تزال إدارة الموارد البشرية تتمتع بقدرة كبيرة للغاية على خدمة أي مكتب خارجي إضافي.

الاستفادة من التكنولوجيا لتعزيز تقديم الخدمات

32. لقد بدأ الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات الجديدة، من خلال محفظة مشروعات التخطيط للموارد المؤسسية، إلى جانب التدريب اللازم على الإمكانيات الجديدة، يُؤتي ثماره. فقد بدأ في عام 2015 تشغيل وحدة الخدمة الذاتية، التي من خلالها يستطيع الموظفون تحديث بياناتهم الشخصية مباشرة عبر شبكة الإنترنت من دون أي تدخل من جانب إدارة الموارد البشرية. وكانت هذه الوحدة على رأس قائمة الأولويات لضمان تحديث بيانات الاتصال بالموظفين في حالات الطوارئ أولاً

بأول وضمان توفر إمكانية النفاذ إلى هذه البيانات، على سبيل المثال، في حالات الطوارئ المتعلقة بمخاطر صحية أو أمنية وفي الحالات التي قد تؤثر في استمرارية العمل.

33. وأصبح الاستعراض السنوي لاستحقاقات المنح التعليمية شبه مؤتمت في عام 2015، مما أسفر عن زيادة الكفاءة في أداء كل من الموظفين وإدارة الموارد البشرية. فمُنذ ذلك الحين، يستطيع الموظفون المؤهلون تقديم نسخ مسوَّحة ضوئياً من الوثائق المؤيدة ذات الصلة عن طريق البريد الإلكتروني لتنزيلها في نظام التخطيط للموارد المؤسسية. وبعد إدخال البيانات في برنامج PeopleSoft، تُجرى الحسابات المؤتمتة. ويجري حالياً العمل على مشروع مشابه بشأن الإقرار السنوي بالمعالين. وسوف تُعدّ قريباً وحدة تجريبية على عينة تمثل 10% تقريباً من حالات الأعمال لتمكين الموظفين من تقديم الإقرارات عبر الإنترنت.

34. أما الإمكانيات المؤتمتة المتعلقة بإجازات الموظفين وغيابهم وطلبات التوظيف وتمديد العقود – التي تهدف إلى الاستعاضة عن النظام القديم بوحدة أكثر كفاءة في برنامج PeopleSoft للتخطيط للموارد المؤسسية – فهي قيد التنفيذ. وتم الانتهاء من مرحلة التطوير، ولا تزال مرحلة الاختبار مستمرة. وسوف يبدأ استخدام هذه الإمكانيات تدريجياً ابتداءً من النصف الثاني من عام 2016.

35. وأما الحسابات المؤتمتة بالكامل فيما يتعلق بإعانة الإيجار ومرتبات ما بعد الترقية فهي في مرحلة الاختبار النهائي. وفيما يخص نقل كشوف المرتبات من نظام SIGAGIP القديم إلى نظام PeopleSoft الجديد، فقد تم الانتهاء من التنفيذ في عام 2014. وجرى في صيف 2015 وضع اللمسات الأخيرة على نظام كشوف المرتبات الجديد واختباره.

36. ويشمل التقدم المحرز في استخبارات الأعمال (BI) التوسع في آليات تلقي البيانات لتشمل معلومات الموارد البشرية بشأن الأمور المالية والأداء والتخطيط مما نتج عنه لوحات بيانات جديدة. وتواصل استخبارات الأعمال زيادة قدرة المنظمة على جمع البيانات، ومن ثمّ تعزيز قدرات تحليل المعلومات. وفي الفترة التي يشملها التقرير الحالي، وُضعت مؤشرات جديدة للموارد البشرية، مثل الغياب والعمل الإضافي. ويجري حالياً تصميم وإعداد "كتاب إحاطة" مؤتمت يجمع شتى مؤشرات الموارد البشرية، وسوف يكون في متناول فريق الإدارة العليا للويبو بحلول نهاية العام. وسوف يحل محل لوحات بيانات الموارد البشرية الشهرية في نسق ورقي.



الركيزة الثالثة: الويبو – جهة عمل مُفضّلة تنظيم الوقت – التشارك في وضع السياسات

37. إن تعزيز الحياة المهنية للموظفين وتحقيق توازن متناغم بين الحياة العملية والاجتماعية يصب في مصلحة كلّ من الموظفين والمنظمة من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة والرضا الوظيفي. ويُعتبر التنظيم الفعال للوقت أمراً أساسياً في هذه المعادلة، وتلتزم المنظمة بتهيئة البيئة التمكينية المواتية. وشكّل في سبتمبر 2015 فريقاً عاملاً، يتكون من موظفين متطوعين وممثل عن مجلس الموظفين الحالي وممثلين عن الإدارة، لمراجعة السياسات وأدوات الأنظمة والممارسات الخاصة بتنظيم الوقت في المنظمة، ولتحديد الثغرات المحتملة وأفضل الممارسات، وللتوصية بأي تغييرات. واستعرض الفريق العامل، في أثناء دورته السابعة والثلاثين، مذكرة وحدة التنفيذ المشتركة بشأن "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"¹¹، وتواصل مع منظمات أخرى مقرها في جنيف وفي أماكن أخرى من أجل الحصول على معلومات عن أفضل الممارسات والسياسات المطبقة حالياً والدروس المستفادة والخبرات ذات الصلة. والتقى الفريق العامل أيضاً بمديرين يعملون في الويبو في مجالات عمل مختلفة، وأجرى استقصاءً، من خلال مقدم خدمات خبير، لاستطلاع آراء جميع الموظفين.

شارك 60% من الموظفين في استقصاء تنظيم الوقت، وهي نسبة لم يسبق لها مثيل

فُحِث، في الأساس، تجميع شامل رائع لمداخلات من شتى أصحاب المصالح. وقدم الفريق العامل تقريره وتوصياته بتاريخ 17 يونيو 2016 إلى الإدارة. وسوف يرد مزيد من المعلومات عن نتائج هذا الاستعراض الواسع النطاق في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2017.

مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق

38. نُشر في شهر مارس 2016 دليلٌ بشأن تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق ليكون بمثابة وثيقة مرجعية لموظفي الويبو. ويقدم هذا الدليل إرشادات بشأن قيم الويبو ومبادئها وقواعدها وسياساتها الخاصة بتوفير مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق. ومن سمات سهولة استعمال الدليل وجود إشارات إلى قواعد الويبو وسياساتها ذات الصلة وتفاصيل الاتصال بالقنوات التي يمكن للموظفين أن يرجعوا إليها للحصول على المشورة والمساعدة. ويركز الدليل على القيم والمبادئ التي صاغها بوضوح فريقُ عاملٍ لوضع مشروع سياسة بشأن مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق – وهو فريق يقوده موظفون ويتألف بأكمله من موظفين – بالإضافة إلى مداخلات إضافية من الفريق الاستشاري المشترك، وهو هيئة استشارية مشتركة بين الموظفين والإدارة. وكانت، ولا تزال، مشاركة الموظفين وتعاونهم أمراً أساسياً في صياغة رؤية مشتركة لمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق.

تمام الصحة – الوقاية خير من العلاج

39. صحة الموظفين أمر لا غنى عنه لتحقيق مصلحة المنظمة. وقد قامت المنظمة بعدد من المبادرات والأنشطة، بالاشتراك مع الموظفين أحياناً، لتعزيز صحة الموظفين وحمايتهم.

40. وفي الربع الأول من عام 2016، رُوِجَتْ سجلات الموظفين الطبية للتأكد من تحديث جميع الشهادات الطبية. ودُعِيَ إلى الخضوع لفحص طبي نحو 1000 موظف أُعْتُبروا مُعرضين لشكل من أشكال المخاطر (مثل أولئك الذين يسافرون بانتظام في بعثات أو أولئك الذين لديهم مشاكل طبية). واعتباراً من يونيو 2016، فُحِصَ ثلثهم تقريباً، وسوف يكتمل فحص الباقين بحلول نهاية العام.

41. وتوجد صالة لياقة بدنية فسيحة - ملحق بها غرفة تبديل ملابس للرجال وأخرى للسيدات - ومقصورات استحمام ومراحيض مُخصّصة للموظفين. ويجري استخدام هذه المرافق من قبل جمعية موظفي الوبو لتنظيم دورس الرقص واليوغا واللياقة البدنية في وقت الغداء أو بعد العمل. ويستفيد من هذه المرافق أيضاً الموظفون الذين يمارسون رياضة الجري وغيرها من الرياضات التي تُمارس في الهواء الطلق خارج ساعات العمل.

42. إن الحركة البدنية المنتظمة مفيدة للصحة والسلامة الذهنية، ومكاتب الجلوس والوقوف الكهربائية المريحة للجسم تسهل الحركة اليومية والمتقطعة داخل حيز المكاتب. وقد وُقرت هذه المكاتب، على سبيل الأولوية، للموظفين الذين يعانون من مشاكل صحية (مثل مشاكل الظهر). وفي أوائل عام 2016، نُقذ مشروع تجريبي بشأن استخدام هذه المكاتب المريحة للجسم مع خطط لتوسيع نطاق توزيعها داخل المنظمة. وكان إجمالي عدد الموظفين الذين يستخدمون مكاتب مريحة للجسم 40 موظفاً في يونيو 2016.

43. وتجمع اللجنة المعنية بشؤون الصحة والسلامة في مكان العمل (OHSC)، التي أنشئت في عام 2014، بين ممثلين عن الإدارة والموظفين إلى جانب خبراء في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية والأمن والسلامة من داخل المنظمة، ليعملوا بشكل جماعي على تعزيز وحماية الصحة البدنية والعقلية والسلامة في مكان العمل. وأنشأت هذه اللجنة غرفة عزل للمخاطر البيولوجية¹² في يوليو 2015، وتقع هذه الغرفة في المستوى السفلي الأول لقاعة المؤتمرات الجديدة وبها منفذ إخلاء يُفضي مباشرة إلى ساحة الأمم. وسوف تُجهز غرفة المخاطر البيولوجية هذه وفقاً للمعايير المعمول بها بشأن التهوية، ونقاط توزيع المياه، وغيرها من سمات السلامة والطوارئ في حالة وقوع حدث يُشتبه في تسببه في مخاطر بيولوجية في مقر الوبو.

44. وفي ديسمبر عام 2015، قدمت هذه اللجنة مساهمةً بشأن نسخة مُحدّثة من سياسة التدخين المطبقة في الوبو لتغطية استخدام السجائر الإلكترونية ("vaping"). فالتدخين أو استخدام السجائر الإلكترونية ممنوع في جميع أماكن العمل الداخلية في الوبو، ولا يُسمح بالتدخين أو السجائر الإلكترونية إلا في مناطق خارجية معينة.

45. ووُضعت قائمةً مبدئيةً بأماكن العمل ذات الخطورة المحتملة في مقر الوبو، وذلك في الربع الثاني من عام 2015 وتحت رعاية هذه اللجنة، واعتُبرت المطابع الداخلية مصدر قلق محتمل. ومن المستهدف تجديد المطابع، وغيرها من المناطق الموجودة

في المستوى السفلي الأول لمبنى أرباد بوكش، وتغيير حجمها في عام 2016، وفي ذلك الوقت سوف تكون جميع المشاكل التقنية الخطرة الموجودة قد عُولجت لحماية وتحسين صحة الموظفين الذين يعملون في هذه الأماكن (على سبيل المثال، من خلال تحسين التهوية، والنفاد إلى المرافق الصحية، وعزل الصوت). وفيما يتعلق بالتلوث الكهرومغناطيسي،¹³ أُجريت مراجعة لمباني الوبو في مايو 2015 من قبل مؤسسة متخصصة، هي *Institut Suisse de Travail*.

وأظهرت النتائج أن قيم ترددات التلوث الكهرومغناطيسي أقل من تلك

القيم التي اكتُشفت في دراسة سابقة أُجريت في عام 2010. ويرجع هذا التحسن إلى تغيير التركيبات والكابلات واللوحات الكهربائية في الفترة من أواخر عام 2013 إلى أوائل عام 2014.



سيلستينو بولزولا، كهربائي
من إيطاليا: حلّل واقترح ونقّذ
مبادرات خفضت استهلاك
الكهرباء، مما أدى إلى تحقيق

وفورات كبيرة في التكاليف للوبو. وكان، في سنة ما،
مشتركاً في أكثر من 300 مداخلة تتعلق بالكهرباء.

¹² الخطر البيولوجي هو "مادة أو حالة بيولوجية أو كيميائية تشكل خطراً على البشر والبيئة"، <http://www.merriam-webster.com/dictionary/biohazard>

¹³ عادةً ما يُعرّف التلوث الكهرومغناطيسي (Electrosmog) بأنه التأثير الثانوي غير المرغوب فيه الناجم عن الإشعاع الكهرومغناطيسي غير المرئي، وهو شكل من أشكال التلوث، المنبعث من خلال استخدام المؤصلات الكهربائية (كابلات وأسلاك) أو التكنولوجيا اللاسلكية.

46. وتُظمت في الويبو مبادرةً مشتركة مع الاتحاد الدولي للاتصالات في أوائل عام 2016. ودُعي اثنان من المتخصصين ذوي الشهرة العالمية إلى مؤتمر يهدف إلى العمل بنشاط على تعزيز ممارسات الحفاظ على الصحة وزيادة وعي الموظفين بالمسائل المتعلقة بالإجهاد والصحة النفسية في بيئة العمل الحديثة. وشهد هذا الحدث حضوراً كبيراً، وحظي بقبول إيجابي للغاية. وسوف يُنظّم مزيد من هذه الجلسات الإعلامية.

47. ويُعتبر الانخفاض المستمر في معدل تغيب الموظفين منذ عام 2013 مؤشراً على الآثار الإيجابية لهذه المبادرات والتدابير الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين. ويوضح الشكل 5 الوارد أدناه هذا الانخفاض، لا سيما مع زيادة الانخفاض في إجمالي حالات الغياب بأكثر من 1000 يوم من عام 2014 إلى عام 2015. وكان التغيب قبل عام 2013 أخذاً في التزايد.

2015		2014		2013	
مؤشر(*)	يناير-ديسمبر	مؤشر(*)	يناير-ديسمبر	مؤشر(*)	يناير-ديسمبر
9 938	↘	10 938	↔	11 465	إجازة مرضية بشهادة
1 881	↔	1 795	↘	1 928	إجازة مرضية بدون شهادة
1 203	↘	1 377	↘	1 456	طوارئ متعلقة بالأسرة
13 002	↘	14 110	↔	14 849	

(*) إلا إذا كانت +/- 5% لا تُعتبر فرقاً مُبنيّاً

الشكل 5: بيانات مقارنة عن حالات الغياب، 2013-2015

فريقُ مكرّس لرعاية الموظفين

48. تتضمن مباني وحدة الرعاية الطبية والاجتماعية غرفةً مُخصّصة للإرضاع،¹⁴ وغرفةً للتأمل بها حيز للموظفين على اختلاف دياناتهم، وغرفةً للطوارئ الطبية. وسوف تخضع هذه المرافق للتطوير المعماري والتقني في أواخر عام 2016، ومن المقرر الانتهاء من ذلك في صيف عام 2017. وسوف تُنقل الوحدة إلى مكان آخر، وسوف يستمر تقديم الخدمات في أثناء القيام بأعمال التجديد. وتواصل الوحدة إدارة الشهادات الطبية والفحوصات الطبية لجميع موظفي الويبو وزائريها (أي الاستشارات وحالات الطوارئ). وتقدّم أيضاً تطعماً مجانياً ضد الإنفلونزا (بالتنظيم المشترك مع مُقدّم التأمين الصحي والاتحاد الدولي للاتصالات) لموظفي الويبو والمتقاعدين. وقد طبقت تدابير صحية مهنية من أجل الحفاظ على صحة الموظفين، وأقامت دورات تدريبية بشأن التوعية والتدابير الصحية الوقائية (أمراض العيون، وتحليل الهواء، وبكتيريا المياه والأغذية). ويتلقى الموظفون الجدد والحاليون مساعدة بشأن السكن والانتقال وظروف المعيشة. ويُعتبر إسداء المشورة للموظفين والمتقاعدين وأفراد أسرهم جزءاً من ولاية الوحدة، بما في ذلك التوجيه والإرشاد والدعم بشأن الهياكل واللوائح الإدارية في سويسرا. ويوضح الجدول البياني المقابل (للفترة من يوليو 2015 إلى يونيو 2016) ارتفاع طلب الموظفين لبعض الخدمات الطبية ذات الصلة.

العدد	الأنشطة الطبية ذات الصلة
1,071	استشارات الممرضات
549	استشارات الأطباء (بما في ذلك مع الخدمات الطبية لمكتب الأمم المتحدة في جنيف)
	الإحاطة والموافقات الخاصة بالبعثات:
1,407	• المعالجة الإلكترونية
337	• التطعيمات
358	• استشارات ما قبل السفر

49. ونُشر على شبكة الويبو الداخلية كُتيبٌ للقادمين الجدد في أكتوبر 2015. ويحتوي هذا الكتيب على معلومات عامة بهدف مساعدة الموظفين الجدد وأسرهم على العثور على سكن ومدارس، وتقديم معلومات مفيدة أخرى لمساعدتهم على الاستقرار في المنطقة. وإضافة إلى ذلك، يُقدّم

¹⁴ يمكن للموظفات اللاتي يرضعن أطفالهن الاختلاء في هذه الغرفة لاستخدام شفاطة الثدي.

الكتيب نصائح بشأن الخدمات المالية المتاحة لموظفي الأمم المتحدة والضمان الاجتماعي، أي المعاشات التقاعدية والتأمينات، التي تشكل جزءاً من الاستحقاقات المتاحة عند الانضمام إلى الويبو.

تغطية المخاطر الصحية

50. بدأ تطبيق التأمين الطبي الجماعي المُسند إلى شركة سيغنا (شركة فانبريدا سابقاً) في يناير 2015، كما ذكر في تقرير العام الماضي. وللحفاظ على مستوى الجودة، يتولى فريق مُخصَّص من شركة سيغنا القيام بمراقبة دقيقة للخدمات المُقدَّمة إلى موظفي الويبو (من حيث الوقت الذي يستغرقه رد التكاليف، واستفسارات العلاج، وما إلى ذلك).

51. وأما التأمين ضد الحوادث المهنية وغير المهنية، الذي أُسند في البداية إلى شركة أخرى في عام 2015، فلم يُجدد في نهاية العام، بسبب رداءة جودة الخدمات. ومُنح العقد فيما بعد إلى شركة سيغنا في يناير 2016 لأنها كانت تحتل المرتبة الثانية خلال عملية المناقصة. وأُعيد التفاوض بشأن قسط التأمين في هذا العقد الجديد المُبرم مع شركة سيغنا، وانخفض القسط إلى مستوى أقل من العرض الأصلي الذي قُدِّم في المناقصة، مما أدى إلى تحقيق وفورات للويبو وللموظفين على حد سواء. وعلاوة على ذلك، توقف اعتباراً من 1 يناير 2016 دعم الويبو للتأمين ضد الحوادث غير المهنية، وهو اختياري للموظفين، وذلك بناء على توصية قدمها مراجعو الحسابات الخارجيين في عام 2015.

52. وتم التعاقد أيضاً مع شركة سيغنا بشأن التأمين الاختياري الجماعي على الحياة ابتداءً من يناير 2016 بتغطية تعادل تغطية العقد السابق، ولكن بقسط أقل بكثير، مما أدى إلى تحقيق وفورات للموظفين الذين ينتفعون بهذا التأمين. وهذا التأمين غير مدعوم مالياً من الويبو.

53. ويتلقى أيضاً متقاعدو الويبو مساعدةً بشأن شواغل التأمين الطبي. فيتولى ممثل شركة سيغنا، الذي يزور الويبو مرتين في الأسبوع، تقديم المساعدة بشأن العلاج في المستشفيات، والرعاية الطبية الطويلة الأمد، وسداد التكاليف، والمشورة المتعلقة بالتغطية التأمينية وغيرها من الموضوعات ذات الصلة. أما المتقاعدون الذين قدموا تفويضاً، فسوف يكون من الممكن قريباً أن تُخصَّص أقساطهم التأمينية مباشرةً من معاشاتهم التقاعدية المُقدَّمة من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ويتلقى المتقاعدون إعانة مالية من المنظمة من أجل تأمينهم الطبي.

الركيزة الرابعة: تنمية المواهب وإدارتها

تحويل ذوي المواهب إلى أشخاص ذوي أداء عال

54. أجرت شعبة الرقابة الداخلية، في أواخر عام 2015، مُراجعةً تدقيقيةً لإدارة أداء الموظفين في الويبو، وشملت هذه المراجعة بيانات الفترة من يناير 2013 إلى أكتوبر 2015. وأصدرت شعبة الرقابة الداخلية تقريرَ المراجعة المتاح للموظفين على شبكة الويبو الداخلية، في مارس 2016.



غلين ماك سترافيك، رئيس قسم قواعد بيانات أدوات التوسيم، من الولايات المتحدة الأمريكية:
كان له دور فعال في إنشاء قاعدة البيانات العالمية للعلامات التجارية، التي توفر أحدث إمكانيات البحث على العلامات التجارية، بما في ذلك إمكانية الأولى على مستوى العالم في البحث عن الصور.

55. وأقرت هذه المراجعة التدقيقية بالجهود الكبيرة التي بُذلت في سبيل التحسين المستمر لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين (PMSDS) منذ تطبيقه في عام 2009. واستجابةً لدعوة شعبة الرقابة الداخلية إلى تقديم تعليقات بشأن إدارة الأداء في الويبو منذ إدخال هذا النظام، أجرى مجلس الموظفين الحالي استقصاءً للموظفين. وأعرب المشاركون في الاستقصاء عن آراء إيجابية (وضع أهداف مترابطة مع إجراء حوار جيد بين الرئيس والمرؤوس، وتقييمات نزيمة وشفافة، وتدريب كاف على إنجاز

المهام، وتوجيه كاف من المشرفين لتحسين الأداء)، وحددوا فرصاً لإدخال تحسينات على النظام (ينبغي أن يكون النظام أكثر توجهاً نحو التنمية، وإجراء تقييم شامل جامع يدعمه التواصل الفعال).

75% من المشاركين في الاستقصاء يرون أن تقييمات الأداء عادلة وشفافة، و85% منهم يعتبرون أنه يوجد حوار جيد مع المشرفين في صياغة أهداف الأداء، و70% يؤكدون تلقي التدريب الكافي لإنجاز المهام

56. ومع إقرار شعبة الرقابة الداخلية بما أُنجِز حتى الآن، قَدِّمت الشعبة عدداً من التوصيات لزيادة تحسين النظام القائم والممارسات ذات الصلة. فأوصت، على وجه الخصوص، بأن يشهد التوظيف وإدارة الأداء وتطوير الموظفين مزيداً من التوافق، وبأن يُسَّر هذا التوافق من خلال الاستعاضة المُخَطَّط لها عن نظام النظام الإلكتروني المستقل الحالي لإدارة الأداء وتطوير الموظفين (ePMSDS) وقاعدة بيانات التدريب بجلٍ متكامل للتخطيط للموارد المؤسسية. ومن المقرر أن يبدأ هذا المشروع في النصف الثاني من عام 2016، ومن ثمَّ لم تحدث أي تغييرات مؤقتة فيما يتعلق بهذه التوصية بالذات. أما التحسينات المنشودة، مثل "التقييم الذاتي للموظفين"، فمن المقرر أن تحدث في إطار النظام الجديد، بدءاً من العام المقبل مع دورة نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين لعام 2017.

المكافأة على الالتزام والتميز ودعمها

57. بعد الإطلاق التجريبي لبرنامج جديد للمكافآت والتقدير على مدار عامين، أطلقت الويبو برنامجها الرسمي للمكافآت والتقدير في أغسطس 2015، الذي تتضمن التوصيات المقدمة من قسم التقييم التابع لشعبة الرقابة الداخلية. وأنشئت فئة جديدة من الجوائز للموظفين الذين أسهموا إسهاماً كبيراً في تهيئة بيئة عمل إيجابية ومتناغمة. ودُعي الموظفون إلى تقديم مرشحين، ونُظِّم استطلاع رأي للموظفين (وشارك فيه عدد كبير من الموظفين بلغ 400 موظف تقريباً) لاختيار الفائزين بثلاث جوائز (قيمة كل جائزة 2500 فرنك سويسري). وفي الوقت نفسه، نُشرت الصفحات الجديدة لبرنامج المكافآت والتقدير على الشبكة الداخلية من أجل إطلاع الموظفين أولاً بأول على مستجدات البرنامج. وصدر كتيب لإرشاد المديرين بشأن "إظهار التقدير"، وحظي الكتيب بالقبول.

استثمار الويبو الكبير في تدريب الموظفين

58. حققت الويبو، في عام 2015، رقماً قياسياً في أنشطة تنمية قدرات الموظفين. فقد استفاد الموظفون من تدريبات بلغ متوسط مدتها في هذا العام ستة أيام لكل موظف، أي زيادة تبلغ نسبتها نحو 20% مقارنةً بالسنوات السابقة (زيادة بمقدار يوم واحد على ممارسة الأمم المتحدة البالغة خمسة أيام سنوياً في المتوسط).

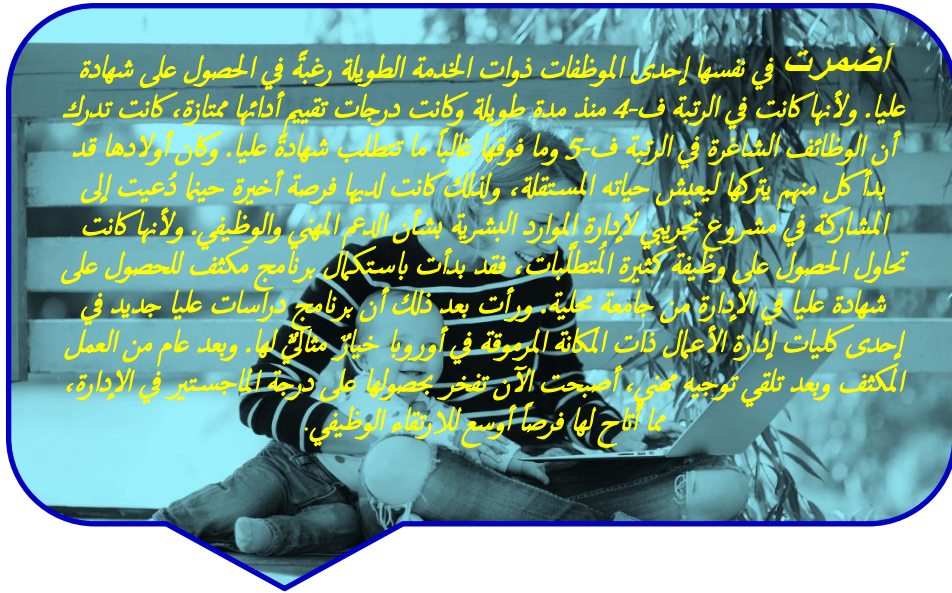
20% زيادة في استثمارات التدريب بمتوسط 6 أيام من التدريب لكل موظف سنوياً

59. وكانت أعلى أربع فئات تدريبية من حيث عدد الأيام في عام 2015 هي اللغات، والتواصل، وأنظمة التسجيل، والإدارة.

- يُقدِّم تدريب لغوي سنوياً في لغات الويبو الرسمية الست (الإنكليزية، والعربية، والصينية، والفرنسية، والروسية، والإسبانية) بالإضافة إلى لغات النشر الأربعة الإضافية في نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات (وهي الألمانية،

واليابانية، والكورية، والبرتغالية). ويهدف البرنامج اللغوي إلى موازنة مهارات الموظفين اللغوية مع المتطلبات اللغوية المتعلقة بالوظائف وإلى تسهيل إدماج الموظفين في المنطقة المحلية.

- كان التركيز الرئيسي للتدريب الخاص بالتواصل ينصب على إدارة النزاعات، وكان المشاركون مفعمين بالحماس، وقدم 98% منهم تعقيبات إيجابية، وأشار 80% منهم إلى أهمية المهارات والمعارف المكتسبة. وقد شارك بالفعل نصف الموظفين من جميع الرتب والقطاعات، ومن المقرر أن يستمر هذا البرنامج التدريبي طوال عام 2016. واندرجت أيضاً تحت هذه الفئة جلسات تدريبية بشأن مهارات العرض، والاختيار على أساس الكفاءة، ومهارات إجراء المقابلات، وإتقان الكتابة. وقدم، على وجه الخصوص، إلى أعضاء مجالس التعيين (58 مشاركاً) تدريباً على إجراء المقابلات على أساس تقييم الكفاءة؛ لتعزيز قدرات فرز المتقدمين لشغل وظائف الويبو. واستكملت مجموعة البرامج التدريبية هذه بحلقات عمل بشأن الاستماع الفعال والتوجيه.
- وقدم سجلُ مدريد وإدارةُ معاهدة التعاون بشأن البراءات تدريباً على أنظمة التسجيل الخاصة بالويبو، وكان هذا التدريب، الذي قُدم داخلياً في الغالب، يتعلق بالتطبيق العملي للقواعد واللوائح وإجراءات التسجيل الخاصة بهذين النظامين. وإضافةً إلى ذلك، أقامت إدارة معاهدة التعاون بشأن البراءات برنامجاً تدريبياً بشأن استخدام الأداة التكنولوجية المحسنة ePCT.
- وكان التدريب على الإدارة يهدف إلى تنمية وتعزيز القدرة الإدارية في المجالات الرئيسية التالية: الموظفون، والأداء، والمشروع، والمخاطر، وإنجاز العمل بجودة فائقة. وصُمم التدريب الخاص بإدارة المشروعات خصيصاً ليناسب بيئة الويبو باستخدام مصطلحات الويبو وسيناريوهات الويبو المعهودة. وتلقى المدبرون أيضاً تدريباً على تنظيم الوقت ومعالجة الإجهاد.



المساعدة على الجمع بين العمل والدراسة

60. تواصل الويبو دعم الموظفين مالياً ومنحهم الإجازات اللازمة لمواصلة التعليم المستمر والحصول على شهادات جامعية في مجال الإدارة أو في مجالات تقنية تتعلق بعملهم، وذلك دعماً للتطوير الوظيفي للموظفين. وقد استفاد 80 موظفاً على الأقل

من برنامج الدراسات الخارجية منذ عام 2007¹⁵ (وُطبقت بعد ذلك الوقت وسائل أفضل لتتبع البيانات). وإضافة إلى ذلك، شرعت الويبو في تقديم عدد من حلقات عمل المشورة المهنية التي تستمر ليوم واحد،

نجح نحو 10% من الموظفين في الجمع بين العمل والدراسة بمساعدة الويبو (80 موظفاً منذ عام 2007 وأكثر من ذلك منذ عام 1998)

وأقيمت حلقات العمل هذه داخلياً وبالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف أو منظمة الصحة العالمية أو مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان. وتتمثل أهداف حلقة العمل في توفير إطار للتفكير في بعض العوامل الرئيسية، واستغلال مواطن القوة الشخصية في التطوير الوظيفي والشخصي، وتحديد خطوات واقعية لإحداث التغيير. وتلقى 12 موظفاً التدريب في عام 2015، وتلقاه 29 موظفاً آخر منذ بداية عام 2016. وأُتيح للمشاركين الحصول على توجيه فردي من القائمين على تيسير حلقة العمل بعد انتهائها لمساعدتهم على اتخاذ إجراءات التنفيذ.

التنقل من أجل التطوير الوظيفي

61. بلغ إجمالي عدد الموظفين الذين استفادوا من فرص التنقل الداخلي 41 موظفاً في الفترة المشمولة بالتقرير وهي من يوليو 2015 إلى يونيو 2016. ويشمل التنقل الداخلي الترقيات التي تأتي عقب مسابقات والتنقلات الأفقية إما من خلال مسابقات أو عملاً بالمادة 3-4 من نظام الموظفين. وتسمح التنقلات الأفقية بإمام أوسع بيئة العمل المتنوعة في الويبو وتُعزز فرص اكتساب مهارات إضافية، ومن ثم تُسهم في التطوير الوظيفي الشامل. وتتوقف التنقلات الأفقية طبقاً للمادة 3-4 من نظام الموظفين على احتياجات العمل، وتخضع لمصالح المنظمة. ويمنح نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين - بوصفه إحدى أدوات تطوير الموظفين - الموظفين الفرصة لإبداء رغبتهم في التنقل.

62. وتدعم الويبو أيضاً الانتقال الخارجي إلى منظمات أخرى، فالتغيير يُعتبر عنصراً إيجابياً في تحفيز الموظفين. ونتيجة لذلك، حدثت ثمانية انتقالات في أثناء الفترة المشمولة بالتقرير (وبلغ إجمالي عدد الانتقالات 26 منذ عام 2008) بين الويبو وغيرها من المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، إما في شكل نقل أو انتداب. ولا تزال الويبو منظمةً متلقيةً أكثر من كونها منظمة مُرسلة داخل نظام الأمم المتحدة الموحد، فقد انضم 22 موظفاً جديداً إلى الويبو منذ عام 2008 في حين أنه لم يُرسل منها إلى المنظمات الأخرى سوى أربعة موظفين. وهذه الأرقام، التي لا تزال اتجاهاً سائداً منذ وقت طويل، تُعتبر مؤشراً على استحسان الويبو كجهة عمل مُفضّلة.



برونو بولكوفين، مهندس برمجيات أول من فرنسا؛
طوّر تكنولوجيا الويبو المُصممة خصيصاً للترجمة
الآلية الإحصائية من أجل تعزيز جودة الترجمة
الآلية وكفاءتها وقابليتها للتعديل في عمليات نظام
معاهدة التعاون بشأن البراءات

ونظام مدريد وشعبة اللغات. كما نشر برونو هذا البرنامج بناء على طلب
من الأمم المتحدة في نيويورك ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها
المنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والاتحاد
الدولي للاتصالات، وحظي البرنامج برضام التام وأسهم في تحقيق
مكاسب في الكفاءة.

63. وتُتاح فرص للارتقاء الوظيفي داخل الويبو من خلال مسابقات لشغل الوظائف الشاغرة. ففي عام 2015، أُجريت 90 مسابقة لشغل وظائف شاغرة لمدة مُحدّدة، فشغل موظفون اعتياديون ثلث تلك الوظائف، وتكاد تكون جميعها قد نتجت عنها ترقيات؛¹⁶ وشغل موظفون مؤقتون ثلثاً آخر، ولم يؤد ذلك إلى جعل تعييناتهم مُحدّدة المدة فحسب، بل أدى أيضاً إلى ترقيتهم في بعض الحالات؛ وذهب الثلث المتبقي إلى مَنْ نجح من المرشحين الخارجيين. ومن بين

¹⁵ أنشئ برنامج الدراسات الخارجية في الويبو عام 1998، ولكن البيانات المتعلقة بالمستفيدين في الفترة من عام 1998 إلى عام 2006 ليست متاحة بسهولة.
¹⁶ أدى عدد قليل من الوظائف الشاغرة التي فاز بها مرشحون داخليون إلى تغيير دورهم ومهامهم دون تغيير رتبهم (انتقال آفي).

من نجح من المرشحين الداخليين، ترقى خمسة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

64. وتسعى الويبو جاهدة إلى منح الموظفين الذين يرغبون في الارتقاء في حياتهم المهنية ما يحتاجونه من دعم وأدوات لتحقيق أهدافهم، وذلك في شكل فرص تدريبية (مثل إتقان كتابة طلبات التوظيف، والمقابلات الشخصية الفعالة)، وبرامج الجمع بين العمل والدراسة، ونظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين الذي يتفق من خلاله الموظف والمشرف على أهداف الموظف السنوية المتعلقة بالتنمية واحتياجاته التدريبية ذات الصلة. وعلاوة على ذلك، يتلقى المرشحون الداخليون الذين أُدرجت أسماؤهم في قائمة التصفية ولكن لم ينجحوا في المسابقة دعوةً من إدارة الموارد البشرية لحضور جلسة للتعبير على جوانب ترشيحهم التي قد يرغبون في تحسينها والتركيز عليها، وذلك بهدف تقديم تعقيبات بناءة لهم.

إعادة التصنيف – أداة في التخطيط التنظيمي

65. رغم أن إعادة تصنيف الوظيفة ينبغي ألا يعتبره الموظفون أداةً من أدوات الارتقاء الوظيفي، لأن الوظائف لا يُعاد تصنيفها إلا في سياق التخطيط التنظيمي (مثل إعادة الهيكلة، والتغيير الجوهري في مهام الوظيفة)¹⁷، فإنه قد يؤدي إلى ترقية الموظف حيناً يُعاد تصنيف الوظائف إلى رتبة أعلى. وقد حدثت في عام 2015 سبع ترقية داخل الفئة الفنية وأربع ترقية داخل فئة الخدمات العامة من خلال إعادة التصنيف.

رابعاً. شؤون الموظفين الأخرى

(أ) العدالة الداخلية

التدابير التأديبية والتسوية الرسمية للنزاعات

66. يُقدّم الجدولان 15 و16 الواردان في المرفق الأول معلومات عن عدد القضايا التي رفعها الموظفون خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعن موضوع هذه القضايا. وقد انخفض، بوجه عام، عدد القضايا انخفاضاً كبيراً مقارنةً بعدادها في الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

67. وأُخذت في الفترة من يوليو 2015 إلى يونيو 2016 إجراءات تأديبية ضد أربعة موظفين (وهو نفس عددهم خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، مما أدى إلى تطبيق التدابير التأديبية التالية: توبيخ كتابي، وتأخير في الاستفادة من الزيادة التالية في درجة المرتب لمدة عامين. وكانت الإجراءات التأديبية، في قضيتين، لا تزال جارية بحلول نهاية الفترة المشمولة بالتقرير.

بيانات مالية بخصوص العدالة الداخلية

68. لم تحكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في الفترة من يوليو 2015 إلى يونيو 2016 بمنح أي تعويضات في الشكاوى المقدمة ضد الويبو. ودُفع إلى الموظفين ما يعادل 9 125 فرنكاً سويسرياً عملاً بتوصيات مجلس الويبو للطعون.

69. وبلغ مجموع التكاليف الإدارية الثابتة للقضايا التي فحصتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومجلس الويبو للطعون خلال الفترة المشمولة بالتقرير نحو 223 800 فرنك سويسري، منها 117 700 فرنك سويسري للمحكمة الإدارية و106 100 فرنك سويسري لمجلس الويبو للطعون (دون احتساب تكلفة موظف الرتبة ف-3 الذي يشغل منصب أمين مجلس الطعون). ويعني ذلك أن متوسط التكلفة الثابتة لكل حكم أصدرته المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يبلغ 19 500 فرنك سويسري وأن متوسط التكلفة الثابتة لكل قرار استنتاجي اتخذته مجلس الويبو للطعون يبلغ 7 100 فرنك سويسري. وتشمل التكاليف

¹⁷ تُحدّد المادة 2-2 من نظام الموظفين الإطار الذي يمكن أن تُجرى فيه إعادة التصنيف.

الثابتة للقضايا التي فحصها مجلس الطعون: الرسوم المدفوعة لرئيس مجلس الطعون ونائبه عن كل قرار استنتاجي متخذ، ورسم سنوي مقطوع للخدمات ومبلغ سنوي إجمالي للنقل يُدفع إلى كلٍّ من الرئيس ونائبه، ورسم سنوي مقطوع إضافي يُدفع للرئيس مقابل خدماته، ونفقات السفر لنائب الرئيس، وأخيراً تكلفة خدمات عامل تابع لوكالة توظيف استُعين به لتقديم الدعم الإداري لمجلس الطعون.

(ب) العلاقات بين الموظفين والإدارة ومبادرات الموارد البشرية ذات الصلة

الفريق الاستشاري المشترك

70. يتمثل دور الفريق الاستشاري المشترك - الذي تُقدّم له إدارة الموارد البشرية دعم الأمانة - في إسداء المشورة للمدير العام بشأن شؤون الموظفين أو الشؤون الإدارية. ويجوز أيضاً للموظفين توجيه عريضة مباشرة إلى الفريق الاستشاري المشترك للالتماس منه إسداء المشورة إلى المدير العام بشأن هذه الأمور، شريطة أن يوقع على هذه العريضة ما لا يقل عن خمسين موظفاً. وخلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، أسدى الفريق الاستشاري المشترك مشورةً وأصدر توصيات بشأن مشروع السياسة الخاصة بتهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق، وبشأن عريضة الموظفين المعنونة "من أجل مجلس موظفين تمثيلي"، وبشأن إجراءات تقديم الموظفين للعرائض بموجب القاعدة 2-2-8 من لائحة الموظفين.

انتخابات لاختيار مجلس موظفين جديد

71. بعد النظر في المشورة المقدّمة من الفريق الاستشاري المشترك بشأن عريضة الموظفين المعنونة "من أجل مجلس موظفين تمثيلي"، اعتمد المدير العام عدداً من توصياتها، وكان من بينها سبيل المضي قدماً في إنشاء مجلس موظفين تمثيلي ينتخبه عموم الموظفين (أي يكون لجميع الموظفين الحق في التصويت)، وفقاً للمادة 1-8 من نظام الموظفين. ويُعتبر ذلك تغييراً كبيراً في ممارسات طويلة العهد كان فيها مجلس الموظفين التابع لجمعية الموظفين يتولى أداء دور مجلس الموظفين المشار إليه في المادة 1-8 من نظام الموظفين، رغم أن فرصة انتخاب أعضاء مجلس الموظفين هذا غير متاحة إلا لأعضاء جمعية الموظفين الذين يدفعون رسوماً (وهم يمثلون 51%¹⁸ من قوام موظفي الويبو). وقد تم تعيين موظفي فرز الأصوات وهم يعملون حالياً على تنظيم انتخابات مجلس الموظفين الجديد. ويمثل ذلك تطوراً كبيراً في تمثيل الموظفين، والأمل معقود على أن يكون مجلس الموظفين الجديد بمثابة صوت يعبر عن جميع الموظفين في العلاقات بين الموظفين والإدارة.

(ج) وضع السياسات

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته وتطورات أخرى بشأن السياسات

72. عُرض على لجنة الويبو للتنسيق عددٌ من التعديلات المدخلة على نظام الموظفين وعلى لائحة الموظفين للموافقة عليها وللإخطار بها، على التوالي، في أكتوبر 2015. ورغم أن تأثير معظم هذه التعديلات ضئيلٌ للغاية، فإن المراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته تسمح للويبو بالاحتفاظ بإطار تنظيمي سليم وإجراءات فعالة تدعم أولويات المنظمة، مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد.

73. وعُدل، على وجه الخصوص، نظام الموظفين ولائحته اعتباراً من 1 يناير 2016، فلم تعد إجازة زيارة الوطن ومنحة التعليم ومنحة العودة إلى الوطن متوفرةً للموظفين الذين يقيمون في وطنهم، نظراً لأن هذه استحقاقات للمغتربين.

74. وفيما يخص التطورات الأخرى الخاصة بالسياسات، صدر 14 تعميماً إدارياً وإعلامياً يتعلق بسياسة الموارد البشرية، إما لتحديث السياسات القائمة أو لوضع سياسات جديدة، بشأن أمور منها الإعالة، والظعن في تقييم الأداء، وتطبيق التدابير

¹⁸ اعتباراً من مارس 2016 على أساس دفع كل عضو من الأعضاء الفاعلين لاشتراكه السنوي.

التأديبية، وإنهاء التعيين لأسباب صحية، وإجازة زيارة الوطن، وبرنامج الوبو للمكافآت والتقدير، والإجازة لأغراض إنسانية، ومنحة التعليم، والإجازة المرضية، والتدخين واستخدام السجائر الإلكترونية، وفترة اختبار الموظفين المعيّنين تعييناً مؤقتاً أولاً.

75. ونظراً للأهمية الاستراتيجية المتزايدة لمكاتب الوبو الخارجية في تقديم الخدمات التي تُقرب التعاون من الدول الأعضاء وأصحاب المصالح والشركاء، نُشر تعميم إعلامي جديد لتقديم لمحة عامة عن آليات انتقال الموظفين إلى مكاتب الوبو البعيدة عن المقر والدعم الخاص بذلك الانتقال.

استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

76. اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23 ديسمبر 2015 قراراً بشأن استعراض مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا. وتتعلق التغييرات الرئيسية التي سوف تؤثر في موظفي الوبو بإدخال جدول مرتبات موحد ونظام إعالة جديد ومراجعة نظام المنح التعليمية، ولكن أُدخلت أيضاً تغييرات على زيادة درجات الموظفين، ومنحة العودة إلى الوطن، واستحقاقات النقل، والبدلات والمستحقات الميدانية. وسوف تُطبّق التغييرات في عام 2017. ويجري حالياً القيام بقدر كبير من الأعمال لتكييف إطار الوبو التنظيمي وسياساتها وأنظمتها التكنولوجية.

تعزيز الممارسات والإجراءات

77. تواصل إدارة الموارد البشرية مراجعة العمليات والممارسات لضمان أنها فعالة، وتدعم احتياجات الموظفين والمنظمة، وتماشى مع إطار الوبو التنظيمي وممارسات غيرها من المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد. وصحّحت المنظمة، من بين أمور أخرى، ممارساتها المتعلقة بالفصل في إعالة الزوج والمساهمة في أقساط التأمينات الاختيارية التي تغطي الحوادث وفقدان الدخل.

(د) توصيات مراجعي الحسابات

78. بلغ إجمالي عدد ما قُدِّم من توصيات مراجعي الحسابات المتعلقة بالموارد البشرية 107 توصيات منذ بداية عام 2013 (حينما نُفذت شعبة الرقابة الداخلية نظام إدارة التوصيات المفتوحة)، ولم يبق منها في يونيو 2016 سوى 30 توصية معلقة (انظر الجدول 18 في المرفق الأول)، منها 15 توصية تتعلق بتنفيذ نظام التخطيط للموارد المؤسسية. ومن المتوقع أن تُنفذ معظم هذه التوصيات بحلول نهاية عام 2017.

(هـ) إدارة المخاطر

79. لا يزال الخطر الاستراتيجي الرئيسي الذي يواجه الوبو في مجال الموارد البشرية هو قدرتها على التجاوب مع بيئة الملكية الفكرية العالمية السريعة التطور. ولذلك لا يزال ينصب التركيز في استراتيجية الموارد البشرية بشكل أساسي على زيادة قدرة الوبو في هذا المضمار وضمان تمتعها بالمرونة اللازمة. وللتخفيف من وطأة المخاطر، تتواصل الجهود المبذولة لسد ثغرات المهارات وتنفيذ الخطة المستقبلية الشاملة الخاصة بالتخطيط للقوى العاملة وتدريبها. وتُستكمل القوى العاملة الأساسية بموارد فردية مناسبة من غير الموظفين وبخدمات تقدمها كيانات تجارية. وكل هذه الإجراءات قيد الاستخدام.

خامساً. نظرة استشرافية إلى عام 2016-2017

80. إنَّ النَّظْرَ في بعض أو كل التوصيات الصادرة عن فريق عامل مشترك من الموظفين والإدارة بشأن تنظيم الوقت في الوبو وأي تنفيذ لتلك التوصيات فيما بعد سوف يتطلب، على الأرجح، نهجاً شاملاً ذا طبيعة وظيفية متداخلة. ويتمثل

الهدف في تعزيز كل من التوازن بين حياة الموظفين العملية والاجتماعية، وقدرة المنظمة الإنتاجية المستدامة. وسوف يحتاج تنظيم الوقت إلى الاستناد بحق إلى مبادئ المسؤولية الذاتية والثقة والأخلاقيات المهنية على النحو الذي أبرزه الفريق العامل. ومن المتوقع أن تُمدد إلى المديرين يد العون من خلال التدريب على تحمل مسؤولية تنفيذ ممارسات تنظيم الوقت في المنظمة. ومن المرجح أيضاً أن توجد حاجة إلى وضع إطار تنظيمي وإطار سياسات مُنفتح وإلى تحديد حلول تكنولوجية ذات صلة.

81. وأما مشروع إدارة المواهب الذي أُطلق في الآونة الأخيرة فسوف يكتمل تنفيذه في الأشهر المقبلة، إذ إن من المستهدف أن يكتمل هذا المشروع بحلول يوليو 2017. وسوف تُوضَع العناصر التأسيسية لحل متكامل بشأن إدارة المواهب مرتبط بالتخطيط للموارد المؤسسية، وذلك مع ثلاثة مسارات رئيسية: إدارة الأداء، وإدارة التعلم، وحصر المهارات. وهذا الحل المتكامل سوف يسد مسد الأنظمة الحالية القائمة بذاتها، الخاصة بالأداء (ePMSDS) والتدريب (قاعدة بيانات التدريب).

82. وتُعتبر أدوات تقييم الأداء الجديدة، وأنظمة التذكير المؤتمنة للتقييمات الناقصة، والتسجيل الذاتي في أحداث التعلم، ونفاذ المديرين والموظفين عبر الإنترنت إلى سجلات التدريب، والاحتفاظ بسجلات المهارات بما في ذلك تحليل الثغرات - تُعتبر من الأمثلة التي توضح كيف سيستفيد المديرون والموظفون وكذلك إدارة الموارد البشرية من عمليات إدارة المواهب في المستقبل. وسوف يجري خلال السنوات القادمة إدخال هذه الإمكانيات الجديدة تدريجياً، ومن المتوقع أن تؤدي هذه الإمكانيات إلى تحسين عمليات اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية، وتيسير تنمية قدرات الموظفين ومواءمة مهاراتهم، وتعزيز الكفاءة الإدارية في مجال إدارة الأداء والتعلم.

83. وأما التغييرات المُدخلة على مجموعة عناصر الأجر في نظام الأمم المتحدة الموحد لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا فسوف يدخل حيز النفاذ في عام 2017. وهذه التغييرات، التي سوف تُطبَّق على جميع المنظمات المشتركة في نظام الأمم المتحدة الموحد، يمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات، هي: "1" الاستحقاقات الجديدة أو المعدلة المتعلقة بالنقل، والبدلات والمستحقات الميدانية، ومنحة العودة إلى الوطن؛ "2" وإدخال هيكل موحد لجداول المرتبات يحتوي على معدل واحد فقط للمرتبات، بغض النظر عن الظروف العائلية وحالة الإعالة، وإدخال بدلات إعالة جديدة سوف تكون الويبيو على استعداد لتنفيذها اعتباراً من 1 يناير 2017؛ "3" ومخطط مُعدّل لمنحة التعليم، سيكون ساري المفعول اعتباراً من العام الدراسي 2018/2017.

84. وسوف يظل التركيز مُنصباً على تحسين التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وسوف يستمر تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء في مناقشاتهم وفي صياغة سياسة بشأن التوزيع الجغرافي عند التوظيف في الويبيو، مع زيادة تعزيز التدابير الداخلية الخاصة بعمليات التوظيف، وزيادة توسيع نطاق أنشطة التوعية بالاشتراك مع الدول الأعضاء.

85. وسوف يستمر تطوير كفاءة الإجراءات تحت مظلة التخطيط للموارد المؤسسية. وسوف تتحقق بحلول العام المقبل الخدمة الذاتية المؤتمنة بالكامل في مطالبات المنح التعليمية. وسوف توجد أيضاً مستويات متنوعة من الخدمة الذاتية الجاهزة للتنفيذ من أجل إقرار الموظف بالمعالين، وتطبيق إعانة الإيجار، وتمديد المديرين للعقود. وسوف يجري تحديث الأنظمة فيما يتعلق بغياب الموظفين الذي سوف يُربط بكشوف المرتبات. كما أن تحسين التوصيفات الوظيفية الإلكترونية من ضمن مشروعات تكنولوجيا المعلومات المرتقبة في العام المقبل.

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

(أ) إنهاء التعيينات

86. فيما يلي حالات إنهاء الخدمة التي حدثت في الفترة من 1 يوليو 2015 إلى 30 يونيو 2016، وذلك عملاً بالمادة 9-2(ز) من نظام الموظفين التي تُلزم المدير العام بأن يُبلغ لجنة الويبو للتنسيق بجميع حالات إنهاء تعيينات الموظفين:

- حالة واحدة بسبب إلغاء وظيفة وفقاً للمادة 9-2(أ)(1) من نظام الموظفين،
- وأربع حالات لأسباب صحية وفقاً للمادة 9-2(أ)(2) من نظام الموظفين،
- و11 حالة لصالح حسن إدارة المنظمة وموافقة الموظفين أنفسهم، وفقاً للمادة 9-2(أ)(5) من نظام الموظفين.

(ب) لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

87. قُدرت لجنة الويبو للتنسيق في دورتها العادية في سنة 1977 أن تتألف لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء مناوبين، على أن تختار لجنة الويبو للتنسيق عضواً واحداً ومناوباً واحداً. والعضو الحالي الذي انتخبته لجنة الويبو للتنسيق هو السيد فلاديمير يوسفوف الذي تنتهي فترة عضويته في عام 2017.

88. وانتهت في عام 2015 فترة الأربع سنوات الثانية للعضو المناوب، السيد هميلي، وهو نرويجي الجنسية. وقد تلقى المدير العام من بعثة فرنسا الدائمة اقتراحاً بتقديم السيد فيليب فافاتييه كمرشح لمنصب العضو المناوب في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2019.

89. ويحمل السيد فافاتييه (المولود في 1 يونيو 1952) الجنسية الفرنسية. وحصل على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من المدرسة العليا للتجارة في مرسيليا في عام 1974، وتخرج محاسباً قانونياً في جامعة ليون عام 1976.

90. وبدأ السيد فافاتييه حياته العملية محاسباً قانونياً ومُدققاً مالياً في شركة فيدوسيير دو فرانس من عام 1976 إلى عام 1977. ثم شغل مناصب مختلفة في القطاع الخاص. وانضم إلى إدارة الويبو المالية في عام 1986 كرئيس لها، ثم ترقى إلى منصب المدير في عام 1995. وفي عام 2008، عُيّن في منصب كبير الموظفين الماليين والمراقب المالي، وهو المنصب الذي شغله حتى تقاعده في عام 2013.

91. وشغل السيد فافاتييه منصب مدير الرابطة التعاونية المالية لموظفي الخدمة المدنية الدولية منذ عام 2009. وكان عضواً في لجنة المديرين بين عامي 2011 و2014، وأصبح نائب رئيسها في عام 2012، وأصبح رئيسها منذ عام 2013.

92. ولجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة

علمًا بالمعلومات الواردة في الفقرات من 87 إلى 91

أعلاه، وانتخاب السيد فيليب فافاتييه عضواً مناوباً

للجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة

الممتدة حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق

في عام 2019.

(ج) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

93. وفقاً للمادة 17 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، تُوجَّه عناية الدول الأعضاء إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي قُدِّم إلى الدورة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2015 (وثيقة الأمم المتحدة A/70/30). ويمكن الاطلاع على الوثيقة على الموقع الإلكتروني للجنة الخدمة المدنية الدولية على العنوان الآتي: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>.

(د) مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

94. 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 2015 إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السبعين (وثيقة الأمم المتحدة A/70/325). ولما كان التقرير مُدرجاً ضمن 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/70/325.

95. ولجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في الفقرتين 93 و94.

[يلي ذلك المرفقان]

إحصاءات الموارد البشرية

القوى العاملة للويبو بحسب الفئة

الجدول 1: القوى العاملة للويبو بحسب الفئة في يونيو 2016

العقود

الجدول 2: الموظفون بحسب نوع العقد/ التمويل في يونيو 2016

تكاليف الموظفين

الجدول 3: تكاليف الموظفين (2011-2015)

التمثيل الجغرافي

الجدول 4: التمثيل الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة في يونيو 2016

الجدول 4ب: تمثيل الدول الأعضاء في موظفي الويبو المؤقتين (الفئة الفنية والفئات العليا) في يونيو 2016

الجدول 5: الدول الأعضاء المُمثَّلة في موظفي الويبو (2012 - يونيو 2016)

الجدول 6أ: البلدان المُمثَّلة - الفئة الفنية والفئات العليا (الموظفون الاعتياديون) في يونيو 2016

الجدول 6ب: البلدان المُمثَّلة - جميع الموظفين في يونيو 2016

الجنس

الجدول 7أ: الجنس بحسب الرتبة

الجدول 7ب: الجنس بحسب الفئة

الفئة العمرية

الجدول 8: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2016

حالات التقاعد وإنهاء الخدمة

الجدول 9أ: حالات التقاعد المتوقعة (2016-2021)

الجدول 9ب: حالات إنهاء الخدمة (2012-2016)

الدوام الجزئي

الجدول 10: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2016

التوظيف

الجدول 11: إعلانات الوظائف الشاغرة حسب الرتبة في عام 2015

الجدول 12: الطلبات المُستلمة بحسب الفئة في عام 2015

الجدول 13: الطلبات والتعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة

التدريب

الجدول 14: فئة التدريب - 2015

تقييم الأداء

الجدول 15: تقييم الأداء - دورة 2015

العدالة الداخلية

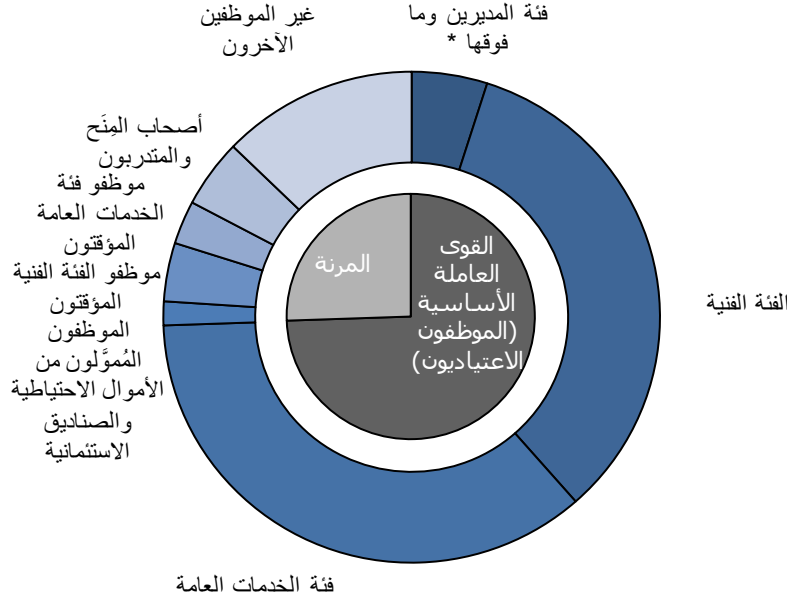
الجدول 16: القضايا التي رفعها الموظفون في الفترة من يوليو 2013 إلى يونيو 2016

الجدول 17: عدد القضايا المرفوعة بحسب الموضوع من يوليو 2015 إلى يونيو 2016

توصيات التدقيق

الجدول 18: حالة توصيات التدقيق المتعلقة ذات الصلة بالموارد البشرية

الجدول 1: القوى العاملة للويبو بحسب الفئة
في يونيو 2016



القوى العاملة الأساسية (الموظفون الاعتياديون)

النسبة المئوية	عدد الموظفين	المناصب المُمَوَّلة من الميزانية العادية
	69	فئة المديرين وما فوقها *
	471	الفئة الفنية
	502	فئة الخدمات العامة
	2	موظف فني وطني
74.5%	1,044	المجموع الفرعي للقوى العاملة الأساسية

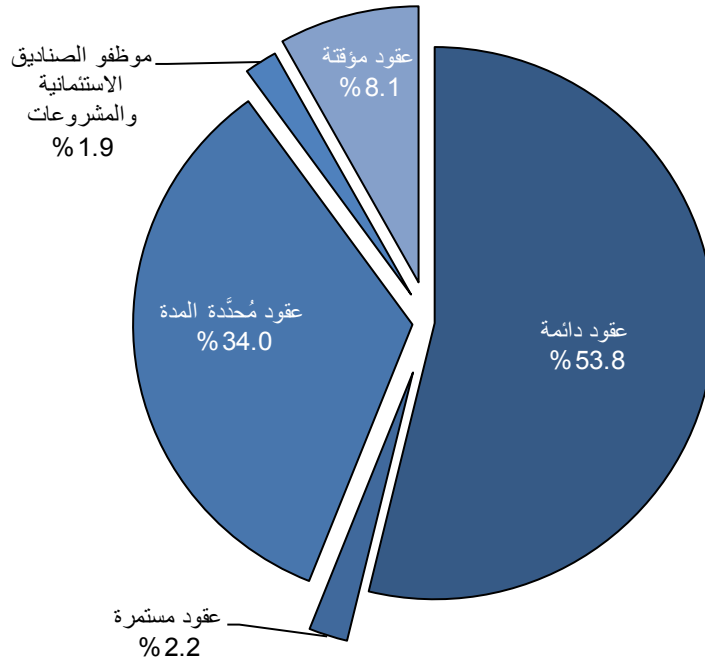
القوى العاملة المرنة

	22	الموظفون المُمَوَّلون من الأموال الاحتياطية والصناديق الاستثمارية
	54	موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المؤقتون
	40	موظفو فئة الخدمات العامة المؤقتون
	94	المجموع الفرعي للموظفين المؤقتين
	1,160	المجموع الفرعي للموظفين
	63	غير الموظفين في إطار إدارة الموارد البشرية أصحاب المَنح والمتدربون
	179	غير الموظفين الآخرين عُمال الوكالات، وخدمات المقاولين الفرديين، ومقدمو الخدمات الخارجيون والمترجمون **
	242	المجموع الفرعي لغير الموظفين
25.5%	358	المجموع الفرعي للقوى العاملة المرنة
100%	1,402	المجموع الكلي للقوى العاملة للويبو

* بما في ذلك فئة الرؤساء التنفيذيين (المدير العام ونائبه ومساعدوه = 8 مناصب)

** المترجمون المشمولون بالاتفاق المُبرم مع الرابطة الدولية لمترجمي المؤتمرات (AITC)

الجدول 2: الموظفون بحسب نوع العقد / التمويل في يونيو 2016



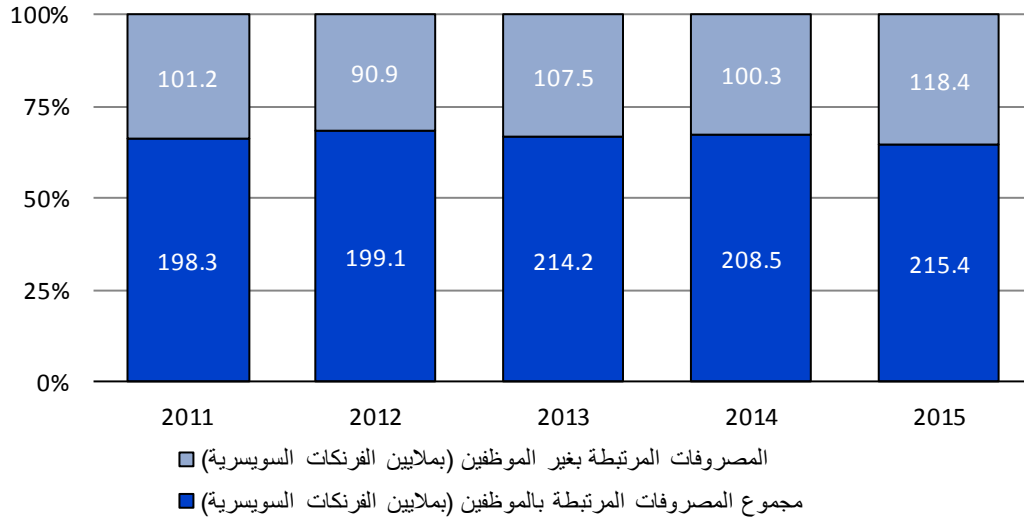
النسبة المئوية	الموظفون	نوع العقود (في إطار الميزانية العادية)
53.8%	624	دائمة
2.2%	26	مستمرة
34%	394	مُحدّدة المدة
	1,044	المجموع الفرعي للموظفين الاعتياديين

النسبة المئوية	الموظفون	مصادر التمويل الأخرى
1.6%	19	الموظفون المُمولون من الصناديق الاستثمارية
0.3%	3	موظفو المشروعات المُمولة من الأموال الاحتياطية
	22	المجموع الفرعي في الوظائف المُمولة الأخرى

النسبة المئوية	الموظفون	نوع آخر من العقود (في إطار الميزانية العادية)
8.1%	94	الموظفون المؤقتون

	1,160	المجموع
--	--------------	----------------

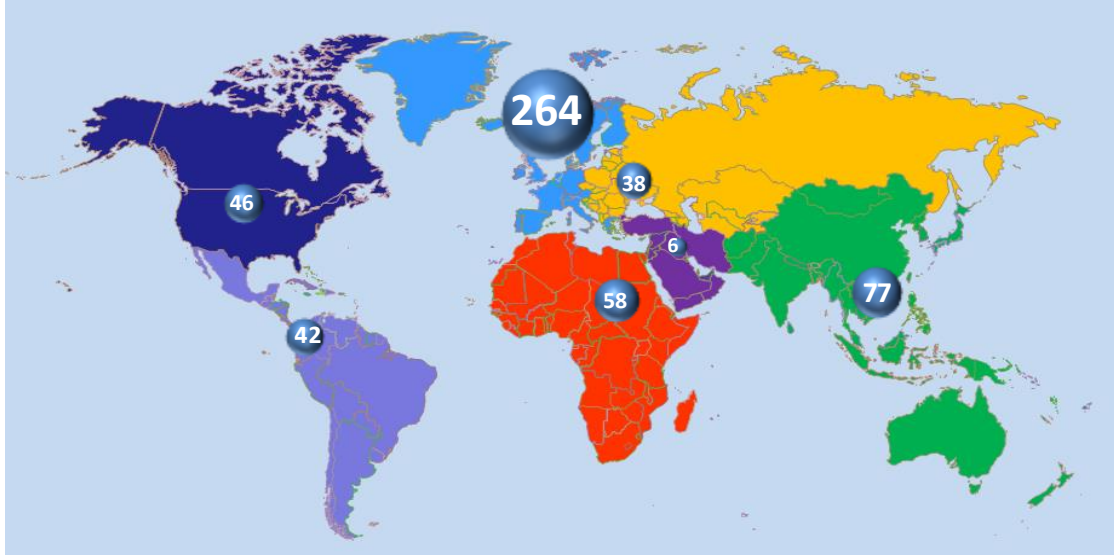
الجدول 3: تكاليف الموظفين (2011-2015)



2015	2014	2013	2012	2011	
64.5%	67.5%	66.6%	68.7%	66.2%	النسبة المئوية لتكاليف الموظفين في إجمالي النفقات
215.4	208.5	214.2	199.1	198.3	مجموع المصروفات المرتبطة بالموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
118.4	100.3	107.5	90.9	101.2	المصروفات المرتبطة بغير الموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
333.8	308.8	321.7	290.0	299.5	مجموع النفقات

المصدر: أنظمة الويبو المالية

الجدول 4أ: التمثيل الجغرافي لموظفي الفئة الفنية
والفئات العليا بحسب المنطقة
في يونيو 2016



النسبة المئوية	الموظفون	الموظفون الاعتياديون *
10.9%	58	أفريقيا
14.5%	77	آسيا والمحيط الهادئ
7.1%	38	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
7.9%	42	أمريكا اللاتينية والكاريبي
1.3%	7	الشرق الأوسط
8.6%	46	أمريكا الشمالية
49.6%	264	أوروبا الغربية
100.0%	532	المجموع

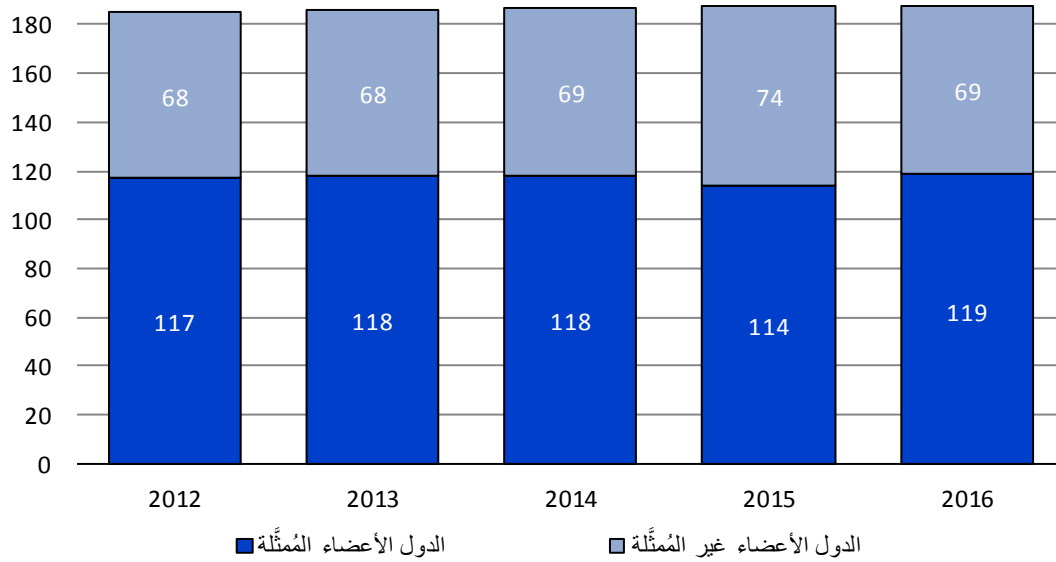
* هذا التقرير لا يشمل الفئة التنفيذية (المدير العام ونائبه ومساعدوه = 8 وظائف).

الجدول 4ب: تمثيل الدول الأعضاء في موظفي الويبو المؤقتين (الفنية والفئات العليا) في يونيو 2016

النسبة المئوية	الموظفون	الموظفون الاعتياديون *
3.7%	2	أفريقيا
29.6%	16	آسيا والمحيط الهادئ
11.1%	6	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
7.4%	4	أمريكا اللاتينية والكاريبي
7.4%	4	الشرق الأوسط
11.1%	6	أمريكا الشمالية
29.6%	16	أوروبا الغربية
100%	54	المجموع

الجدول 5: الدول الأعضاء المُمثَّلة في موظفي الويبو (2012 - يونيو 2016)
(الموظفون المُعَيَّنون تعييناً مُحدَّد المدة، ومستمرّاً، ودائماً، ومؤقتاً)

2016*	2015	2014	2013	2012	
188	188	187	186	185	الدول الأعضاء في الويبو
119	114	118	118	117	مُمثَّلة في موظفي الويبو
69	74	69	68	68	الدول الأعضاء غير المُمثَّلة



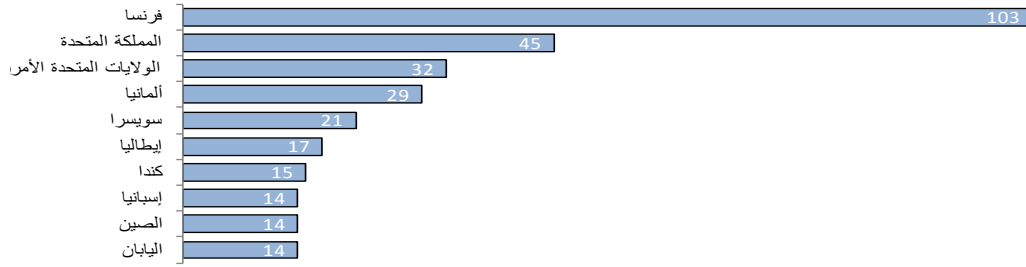
* في يونيو 2016

قائمة الدول الأعضاء غير المُمثَّلة

ألبانيا، وأندورا، وأنغولا، وأنتيغوا وبربودا، وجزر البهاما، والبحرين، وبربادوس، وبليز، وبوتان، وبوتسوانا، وبروني دار السلام، وبوروندي، والرأس الأخضر، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وتشاد، وجزر القمر، والكونغو، وجيبوتي، ودومينيكا، والجمهورية الدومينيكية، وغينيا الاستوائية، وإريتريا، وإستونيا، وفيجي، وغامبيا، وغينيا، وغيانا، والكرسي الرسولي، والعراق، وكيريباس، والكويت، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وليختنشتاين، ولكسمبرغ، وملديف، ومالطا، وموناكو، والجبل الأسود، وموزمبيق، وناميبيا، ونيوي، وعمان، وبنما، وبابوا غينيا الجديدة، وباراغواي، وقطر، وسانت كيتس ونيفس، وسانت لوسيا، وسانت فنسنت وجزر غرينادين، وساموا، وسان مارينو، وسان تومي وبرينسيبي، والمملكة العربية السعودية، وسيراليون، وسلوفينيا، والصومال، والسودان، وسوازيلند، وطاجيكستان، وتايلند، وتونغا، وتركمانستان، وتوفالو، والإمارات العربية المتحدة، وأوزبكستان، وفانواتو، وفييت نام، واليمن، وزامبيا

الجدول 16: البلدان المُمثلة - الفئة الفنية والفئات العليا (الموظفون الاعتياديون)
في يونيو 2016

أكثر 10 بلدان تمثيلاً



العدد	اسم البلد
69	كوت ديفوار
70	كرواتيا
71	قبرص
72	الجمهورية التشيكية
73	الدانمرك
74	غرينادا
75	غواتيمالا
76	غينيا - بيساو
77	هايتي
78	آيسلندا
79	إسرائيل
80	الأردن
81	كازاخستان
82	كينيا
83	فيرغيزستان
84	لاتفيا
85	ليسوتو
86	ليبيا
87	مدغشقر
88	ملاوي
89	منغوليا
90	نيبال
91	نيوزيلندا
92	نيكاراغوا
93	نيجيريا
94	النرويج
95	جمهورية مولدوفا
96	رواندا
97	سورينام
98	الجمهورية العربية السورية
99	توغو
100	ترينيداد وتوباغو
101	تركيا
102	أوكرانيا
103	جمهورية تنزانيا المتحدة
104	زمبابوي
540	المجموع

العدد	اسم البلد
105	البلدان المُمثلة فقط في موظفي الفئة الفنية والفئات العليا المُمثلين تعييناً مؤقتاً
105	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
106	جورجيا
109	ليتوانيا
107	موريتانيا
البلدان المُمثلة في فئة الخدمات العامة فقط	
109	أرمينيا
110	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)
111	السلفادور
112	غابون
113	هندوراس
114	إيران (جمهورية - الإسلامية)
115	ليبيريا
116	مالي
117	النيجر
118	سنغافورة
119	سنغافورة

العدد	اسم البلد
11	أستراليا
12	الهند
13	الاتحاد الروسي
14	بلجيكا
15	جمهورية كوريا
16	الجزائر
17	الأرجنتين
18	مصر
19	اليونان
20	تونس
21	البرازيل
22	المغرب
23	أيرلندا
24	الفلبين
25	الكاميرون
26	غانا
27	بيرو
28	رومانيا
29	أوروغواي
30	النمسا
31	بنغلاديش
32	بلغاريا
33	كمبوديا
34	كولومبيا
35	إثيوبيا
36	فنلندا
37	هنغاريا
38	المكسيك
39	هولندا
40	باكستان
41	البرتغال
42	سري لانكا
43	السويد
44	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
45	بيلاروس
46	شيلي
47	كوبا
48	جمهورية الكونغو الديمقراطية
49	إكوادور
50	إندونيسيا
51	جامايكا
52	لبنان
53	ماليزيا
54	موريتشوس
55	ميانمار
56	بولندا
57	النيجال
58	صربيا
59	سلوفاكيا
60	جنوب أفريقيا
61	أوغندا
62	فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)
63	أفغانستان
64	أذربيجان
65	بنين
66	البوسنة والهرسك
67	بوركينافاسو
68	كوستاريكا

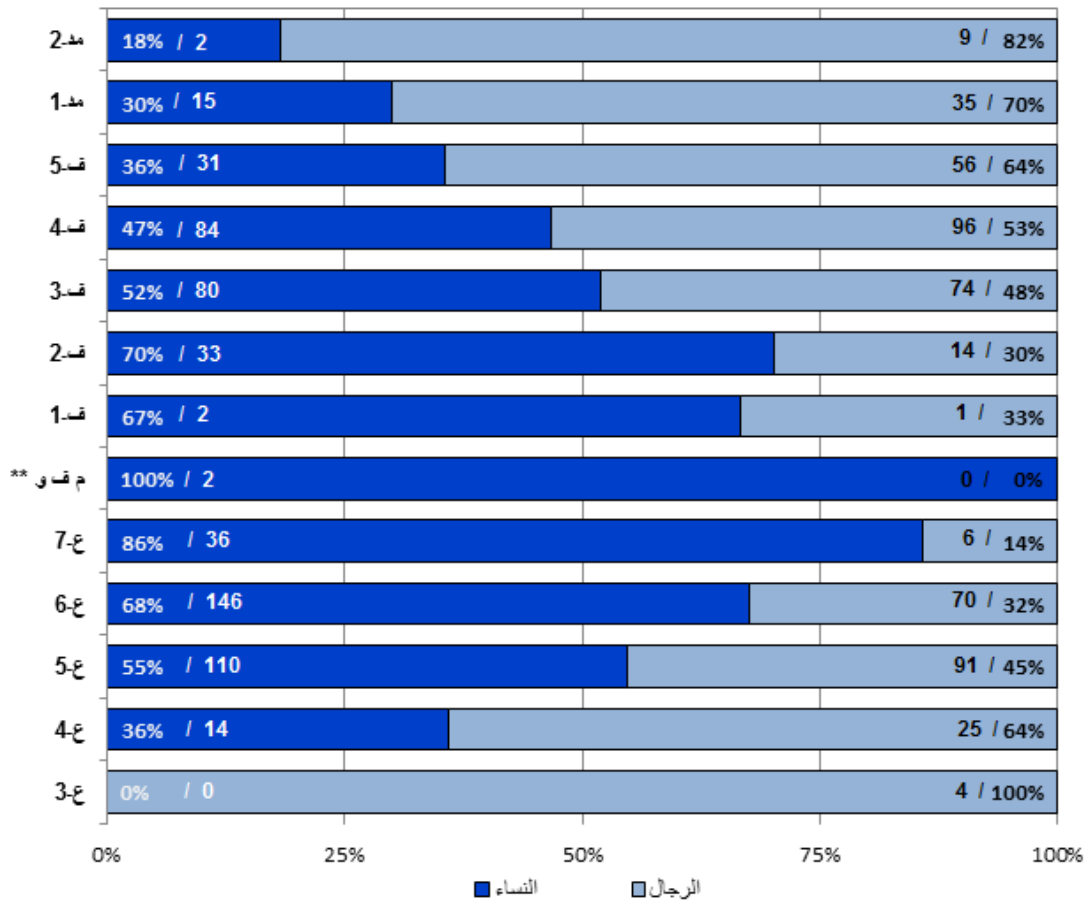
الجدول 6: البلدان المُمثَّلة - جميع الموظفين
في يونيو 2016

البلد	عدد الموظفين	أكثر 10 بلدان تمثيلاً
فرنسا	338	
المملكة المتحدة	71	
سويسرا	56	
الولايات المتحدة الأمريكية	44	
ألمانيا	39	
اليابان	40	
إيطاليا	37	
الصين	32	
إسبانيا	28	
	24	

الجدول 10: البلدان المُمثَّلة - جميع الموظفين في يونيو 2016 (تكملة)

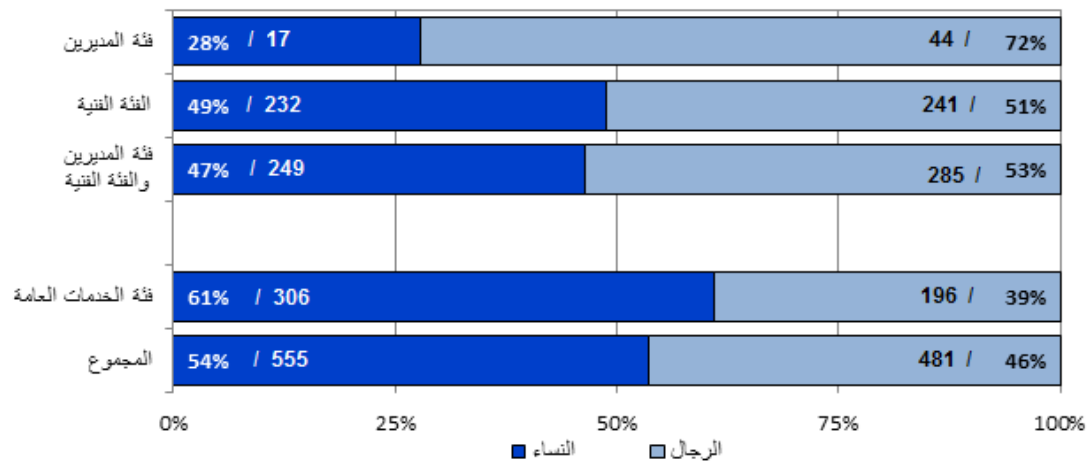
2	الجمهورية التشيكية	66	21	جمهورية كوريا	11
2	جمهورية الكونغو الديمقراطية	67	20	الهند	12
2	غواتيمالا	68	17	بيرو	13
2	هايتي	69	15	أستراليا	14
2	هندوراس	70	15	المغرب	15
2	إندونيسيا	71	14	الاتحاد الروسي	16
2	إيران (جمهورية - الإسلامية)	72	13	الفلبين	17
2	إسرائيل	73	11	البرازيل	18
2	ليبيا	74	11	كولومبيا	19
2	ماليزيا	75	11	تونس	20
2	نيجيريا	76	10	بلجيكا	21
2	جمهورية مولدوفا	77	10	أيرلندا	22
2	سيشيل	78	10	البرتغال	23
2	سلوفاكيا	79	9	الأرجنتين	24
2	جنوب أفريقيا	80	9	مصر	25
2	زيمبابوي	81	8	اليونان	26
1	أرمينيا	82	8	الجزائر	27
1	أذربيجان	83	8	باكستان	28
1	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)	84	8	أوروغواي	29
1	البوسنة والهرسك	85	7	فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)	30
1	بوركينافاسو	86	6	الكاميرون	31
1	كوستاريكا	87	6	إكوادور	32
1	كرواتيا	88	6	فنلندا	33
1	قبرص	89	6	غانا	34
1	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	90	6	كينيا	35
1	السلفادور	91	6	بولندا	36
1	غابون	92	6	رومانيا	37
1	جورجيا	93	6	أوكرانيا	38
1	غرينادا	94	5	بنغلاديش	39
1	غينيا - بيساو	95	5	لبنان	40
1	آيسلندا	96	5	موريشيوس	41
1	الأردن	97	5	المكسيك	42
1	كازاخستان	98	5	السويد	43
1	قيرغيزستان	99	5	سري لانكا	44
1	لاتفيا	100	4	النمسا	45
1	ليسوتو	101	4	بلغاريا	46
1	ليبيريا	102	4	إثيوبيا	47
1	ليتوانيا	103	4	هنغاريا	48
1	ملاوي	104	4	جامايكا	49
1	مالي	105	4	مدغشقر	50
1	موريتانيا	106	4	صربيا	51
1	منغوليا	107	4	تركيا	52
1	نيبال	108	4	أوغندا	53
1	نيوزيلندا	109	3	بيلاروس	54
1	نيكاراغوا	110	3	بنين	55
1	النيجر	111	3	كمبوديا	56
1	النرويج	112	3	الدانمرك	57
1	رواندا	113	3	ميانمار	58
1	سنغافورة	114	3	هولندا	59
1	سورينام	115	3	السنغال	60
1	الجمهورية العربية السورية	116	3	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	61
1	توغو	117	2	أفغانستان	62
1	ترينيداد وتوباغو	118	2	شيلي	63
1	جمهورية تنزانيا المتحدة	119	2	كوت ديفوار	64
			2	كوبا	65
1,160	المجموع				

الجدول أ7: التوازن بين الجنسين بحسب الرتبة
في يونيو 2016



* لا يشمل ذلك الفئة التنفيذية (المدير العام ونائبه ومساعدوه = 8 وظائف)، والموظفين المؤقتين، والموظفين الممولين من الأموال الاحتياطية والصناديق الاستثمارية.
** الموظفون الغنيون الوطنيون

الجدول ب7: التوازن بين الجنسين بحسب الفئة
في يونيو 2016



الجدول 8: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2016

متوسط العمر	الفئة
54.0	فئة المديرين
46.5	الفئة الفنية
50.2	فئة المديرين + الفئة الفنية
47.0	فئة الخدمات العامة

الجدول 9: حالات التقاعد المتوقعة (2016 - 2021)

المجموع	2021	2020	2019	2018	2017	2016*	الفئة/العام
21	5	8	2	2	3	1	فئة المديرين
67	13	20	11	11	9	3	الفئة الفنية
88	18	28	13	13	12	4	المجموع الفرعي
74	19	14	14	13	9	5	فئة الخدمات العامة
162	37	42	27	26	21	9	المجموع

الجدول 9ب: حالات انتهاء الخدمة (2012 - 2016)

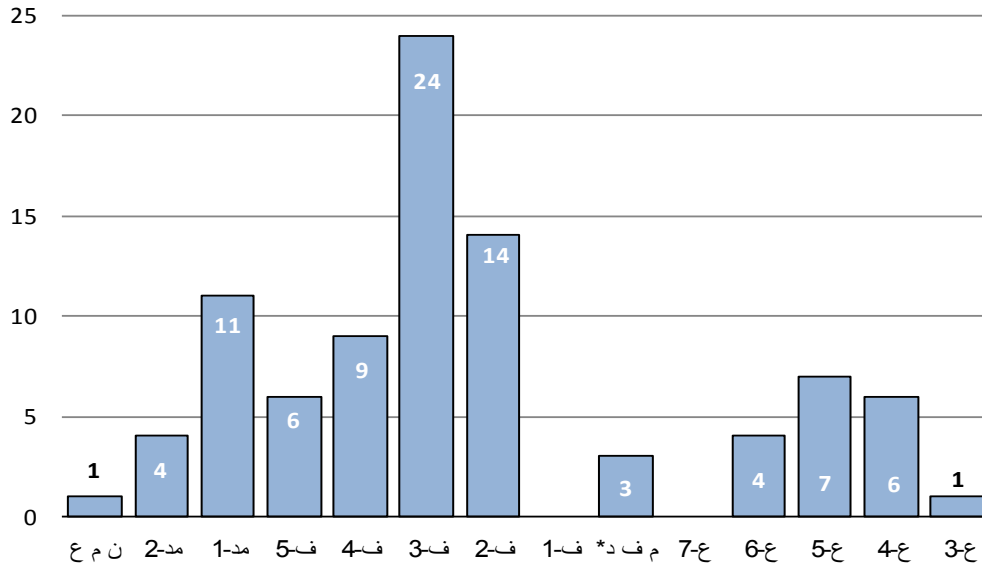
نوع حالة انتهاء الخدمة	2016*	2015	2014	2013	2012
تقاعد	123	22	21	29	28
إنهاء	76	9	9	21	13
تنقل ما بين الوكالات (نقل، انتداب، إعاره) **	5	0	2	1	2
المجموع	173	31	32	51	43

حتى يونيو 2016 *
قد ينطوي على حقوق العودة **

الجدول 10: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2016

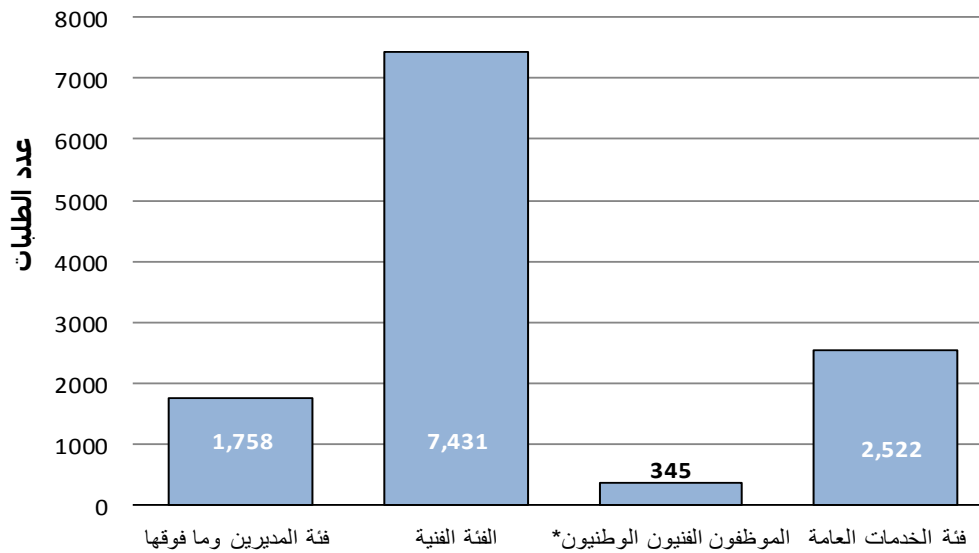
المجموع	الرجال	النساء	المُمولون من الميزانية العادية	دوام كامل
892	480	412	100%	دوام كامل
29	5	24	90%	دوام جزئي
107	3	104	80%	
15	0	15	50%	
151	8	143		المجموع الفرعي للدوام الجزئي
14.5%	1.6%	25.7%		النسبة المئوية
1,044	488	556		المجموع
المجموع	الرجال	النساء	الموظفون المؤقتون	دوام كامل
96	45	51	100%	دوام كامل
4	0	4		دوام جزئي
4.0%	0.0%	7.3%		النسبة المئوية
1,144	533	611		مجموع الموظفين
155	8	147		دوام جزئي
13.5%	1.5%	24.1%		النسبة المئوية

الجدول 11: إعلانات الشواغر بحسب الرتبة في عام 2015



16	فئة المديرين وما فوقها
53	الفئة الفنية
3	الموظفون الفنيون الوطنيون *
18	فئة الخدمات العامة
90	مجموع إعلانات الشواغر

الجدول 12: الطلبات المُتلقاة بحسب الفئة في عام 2015



مجموع الطلبات: 12,056

متوسط عدد الطلبات بحسب الفئة

110	فئة المديرين وما فوقها
140	الفئة الفنية
115	الموظفون الفنيون الوطنيون *
140	فئة الخدمات العامة

الجدول 13: الطلبات والتعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة في عام 2015

المنطقة	التعيينات*	النسبة المئوية	الطلبات المُنقاة**	النسبة المئوية	نسبة التعيينات / الطلبات
أفريقيا	5	9.3%	1,744	18.3%	348.8
آسيا والمحيط الهادئ	11	20.4%	2,156	22.6%	196.0
أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى	5	9.3%	1,008	10.6%	201.6
أمريكا اللاتينية والكاربيبي	4	7.4%	796	8.3%	199.0
الشرق الأوسط	0	0.0%	338	3.5%	0.0
أمريكا الشمالية	5	9.3%	760	8.0%	152.0
أوروبا الغربية	24	44.4%	2,716	28.5%	113.2
جنسية غير مُحددة			16	0.2%	
المجموع الكلي	54	100.0%	9,534	100.0%	176.6

* باستثناء التعيينات التي جرت في وظائف في إطار الصناديق الاستثمارية
** الشواغر المُعلن عنها خارجياً في الفئة الفنية والفئات العليا

الجدول 14: فئة التدريب - 2015

النسبة المئوية	الأيام	الفئة
8.6%	647.3	الإدارة
24.5%	1852.9	التواصل
35.1%	2654.7	اللغات
6.0%	455.0	تكنولوجيا المعلومات
0.6%	45.8	التخطيط للموارد المؤسسية/ نظام الإدارة المتكاملة*
1.6%	120.0	أكاديمية الويبو
9.4%	707.2	أنظمة التسجيل
2.9%	222.0	البرنامج التعريفي
1.3%	98.3	التنوع (بما في ذلك من حيث الجنس)
1.4%	103.5	الأخلاقيات والنزاهة
2.3%	176.3	الصحة/ السلامة/ الأمن
6.3%	474.9	غير ذلك
	7,558	المجموع

4,249

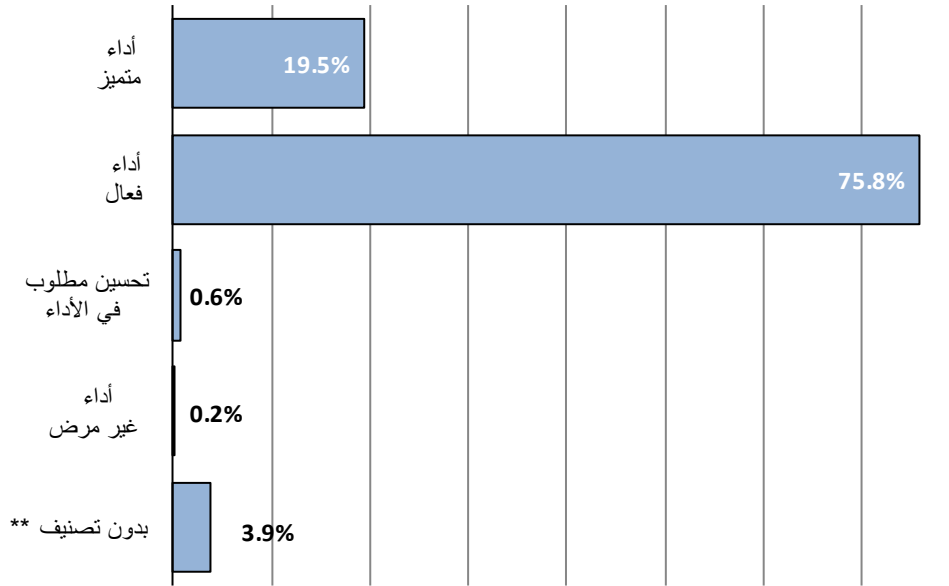
إجمالي عدد المشاركين:

6.2

متوسط أيام التدريب لكل موظف:

* التخطيط للموارد المؤسسية/ نظام الإدارة المتكاملة: حل تكنولوجي للتخطيط للموارد المؤسسية في الويبو

الجدول 15: تقييم الأداء - دورة 2015 *



التصنيفات	العدد	النسبة المئوية
أداء متميز	211	19.5%
أداء فعال	822	75.8%
تحسين مطلوب في الأداء	7	0.6%
أداء غير مرض	2	0.2%
بدون تصنيف **	42	3.9%
المجموع الفرعي	1,084	96.2%
دورة غير مكتملة لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين ***	43	3.8%
المجموع	1,127	100.0%

* في يونيو 2016

** اكتملت دورة نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين من دون تصنيف أو تعليقات ذات صلة، بوجه عام، في الحالات التي كان فيها المرؤوس غائباً لفترة طويلة خلال دورة التقييم، أو كان الموظف (الرئيس أو المرؤوس) غائباً خلال الوقت الذي كان ينبغي فيه إجراء التقييم، أو كان الموظف قد غادر الويبو قبل إجراء التقييم.

*** دورات نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين التي لم يُوقَّع عليها بعدُ جميع الأطراف (مثل عملية وساطة مُعلقة أو حينما يكون أي من الرئيس أو المرؤوس أو موظف الاستعراض غائباً في منتصف عملية التقييم ولم يعد بعدُ إلى العمل)

الجدول 16: القضايا التي رفعها الموظفون في الفترة من يوليو 2013 إلى يونيو 2016

يوليو 2015 يونيو 2016	يوليو 2014 يونيو 2015	يوليو 2013 يونيو 2014	
15	29	43	طلبات إعادة النظر في القرارات الإدارية
1	4	2 ¹	الطعون الخاصة بتقييمات الأداء
4	5	1 ¹	المظالم
لا ينطبق ²	لا ينطبق ²	4	الشكاوى المُقدّمة إلى لجنة التظلمات المشتركة
13	32 ³	22	الطعون الداخلية لدى مجلس الويبو للطعون
7 ⁵	12	11	الشكاوى المُقدّمة إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية
40	82	83	المجموع ⁴

1 لم تُطبّق هذه الإجراءات إلا في يناير 2014 بعد إصلاح نظام العدالة الداخلية.

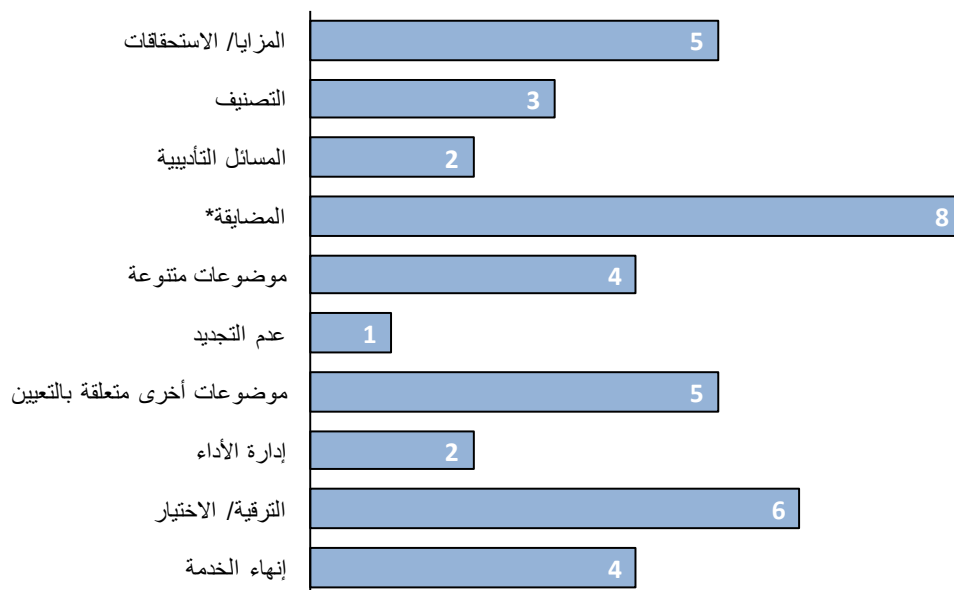
2 أُلغيت لجنة التظلمات المشتركة اعتباراً من 1 يناير 2014.

3 بما في ذلك الطعون الجماعية التي قدمها 69 موظفاً (حالياً أو سابقاً) في عام 2014 وتسعة موظفين في عام 2015.

4 هذه هي أعداد القضايا التي رفعها الموظفون خلال الفترات الثلاث المشمولة. ويمكن أن تُسجّل قضية واحدة أكثر من مرة خلال الفترة نفسها أو خلال فترات مختلفة في أثناء مرورها في نظام العدالة الداخلية (على سبيل المثال، قد يصبح أحد طلبات إعادة النظر طعنًا مُقدماً إلى مجلس الويبو للطعون)..

5 بما في ذلك الشكاوى الجماعية التي قدمها 44 موظفاً (حالياً أو سابقاً) خلال الفترة المدروسة.

الجدول 17: عدد القضايا المرفوعة، بحسب الموضوع، في الفترة من يوليو 2015 إلى يونيو 2016



* المضايقة/ التمييز/ المنازعات في مكان العمل

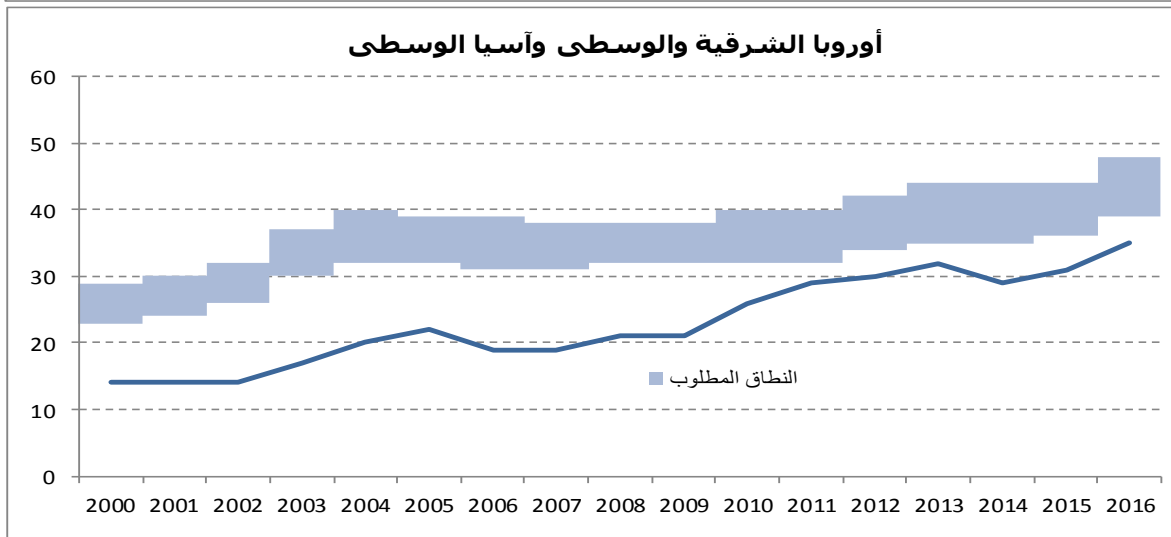
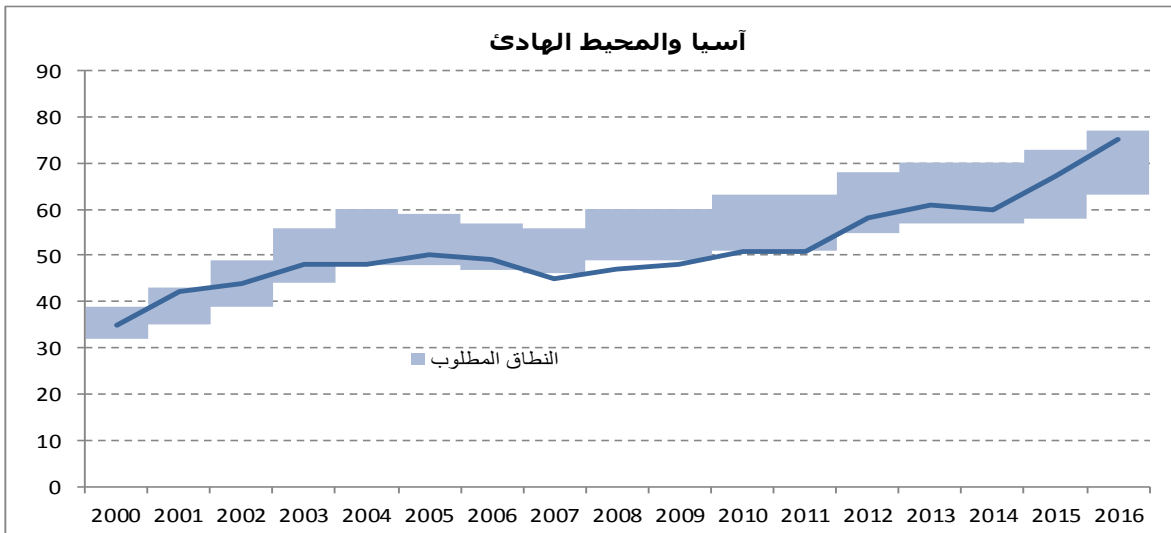
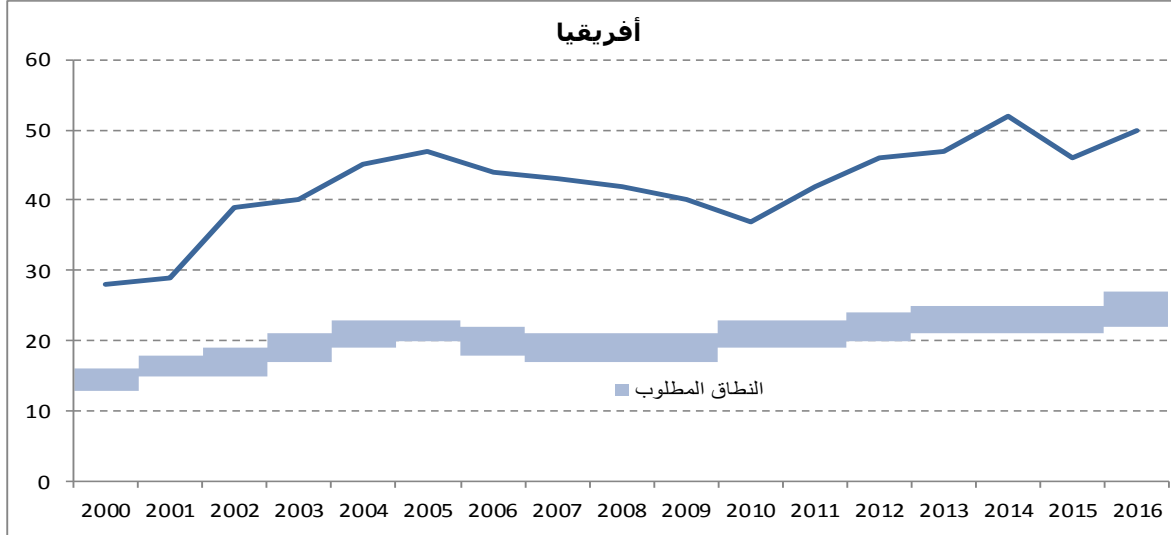
الجدول 18: حالة توصيات التدقيق المعلّنة المتعلقة بالموارد البشرية

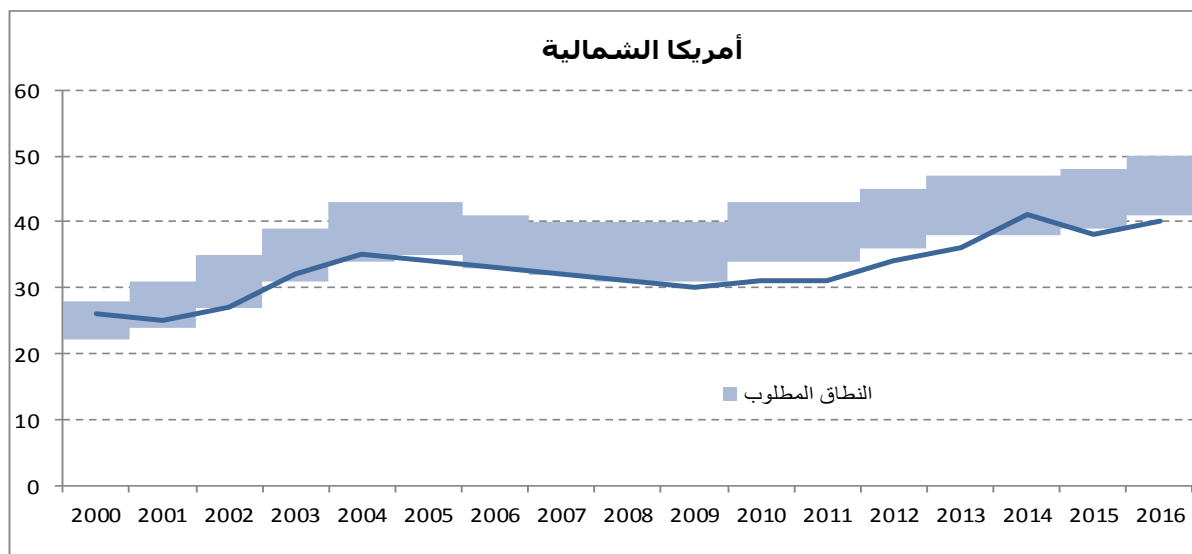
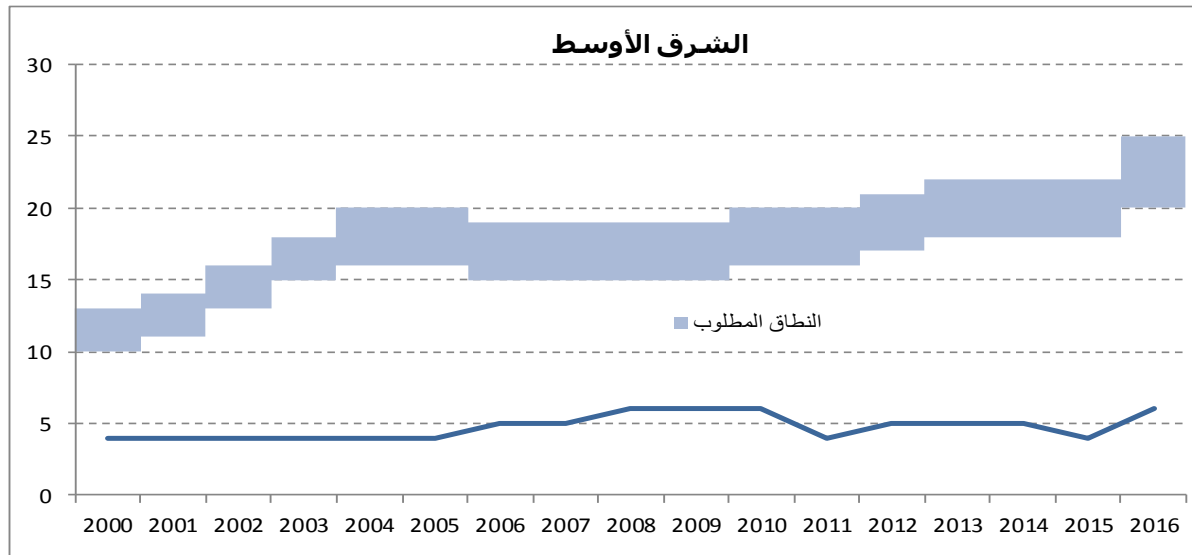
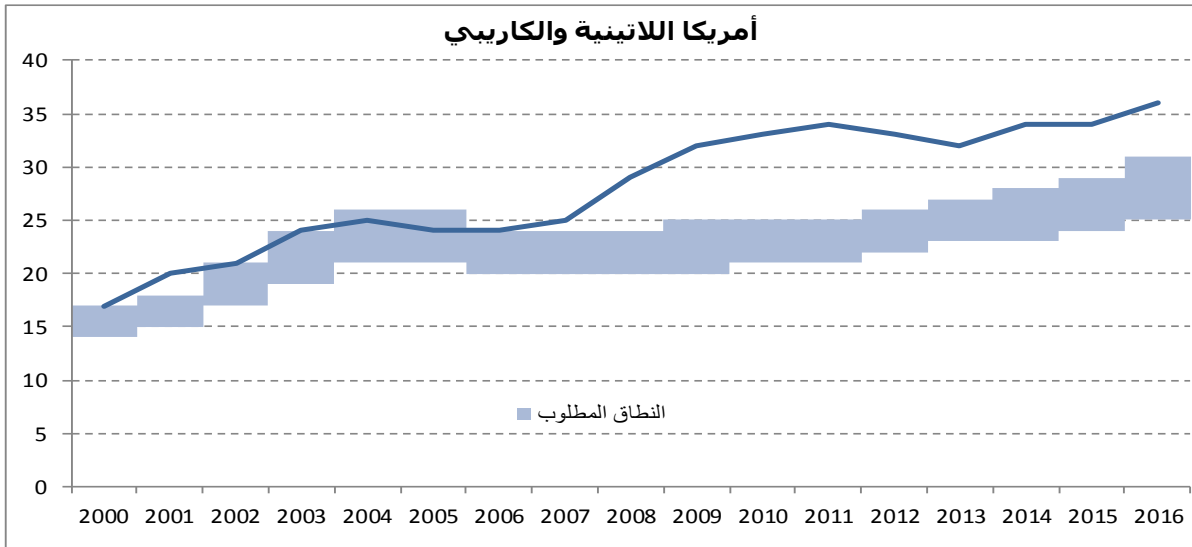
الرقم	التوصية	الأولوية	الموضوع	نسبة التقدم المُحرز	تاريخ الإنجاز المتوقع
1	126	متوسطة	منحة التعليم: زيادة كفاءة العمليات وفعاليتها.	75%	30.09.2016
2	410	عالية	التخزين الإلكتروني للوثائق السرية والحساسية	25%	31.12.2017
3	429	متوسطة	التخطيط للموارد المؤسسية: إدارة المعلومات	60%	30.06.2017
4	التوصية 2 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	حصر مهارات الموظفين وكفاءاتهم	60%	31.03.2017
5	التوصية 5 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	ينبغي أن تكون إجراءات المغادرة منهجية ومؤتمتة	60%	30.06.2017
6	IA 2014-01 التوصية 1	متوسطة	حل تكنولوجي قائم على سير العمل لإدارة طلبات الموظفين	80%	30.09.2016
7	IA 2014-01 التوصية 7	متوسطة	السفر لقضاء إجازة زيارة الوطن: أدوات تكنولوجية بديلة للمراقبة الفعالة	50%	31.12.2016
8	IA 2014-01 التوصية 8	متوسطة	بدل اللغة: استعراض أهلية الموظف	50%	31.12.2017
9	IA 2014-01 التوصية 2	متوسطة	وضع دليل لعمليات الموارد البشرية	25%	31.12.2016
10	التوصية 8 - IA 2015-01 التدقيق في إدارة استمرارية الأعمال	متوسطة	رفع مستوى الوعي باستمرارية الأعمال	50%	31.12.2016
11	EARM 2015-01 التوصية 15	متوسطة	إجازة زيارة الوطن: يمكن للويو أن تُعجّل في عملية تحديث نظام تكنولوجيا المعلومات.	100%	31.12.2017
12	EARM 2015-01 التوصية 16	متوسطة	الانتهاء من تمديد التعيينات المؤقتة فيما يتعلق بالتنافس على وظيفة محددة المدة		31.12.2017
13	EARM 2015-01 التوصية 18	عالية	إعانة الإيجار: يمكن متابعة التعميمات الإدارية في حالة إعانة الإيجار بصورة منتظمة.	100%	31.12.2016
14	EARM 2015-01 التوصية 19	عالية	بدل اللغة: مراجعة شروط منح البدل		31.12.2016
15	EARM 2015-01 التوصية 20	عالية	تنظيم الوقت: تعزيز الضوابط الداخلية	100%	31.12.2016
16	VALID 2014-01 التوصية 2	متوسطة	عملية التسليم: وضع إجراء	75%	31.12.2016
17	IA 2016-01 التوصية 4	عالية	اختبارات تاليو: النقل الكامل والدقيق لبيانات التوظيف الإلكتروني	100%	31.05.2016
18	EVAl 2016-02 (ب) التوصية 1	عالية	التطوير المهني: مراجعة معايير الاختيار	75%	30.06.2016
19	IA 2015-04 التوصية 7	متوسطة	إدارة الأداء: استعراض في منتصف المدة في حالة ضعف الأداء		31.12.2016
20	IA 2015-04 التوصية 8	متوسطة	الطعون والأدوار - المدير العام/ مدير إدارة الموارد البشرية		31.12.2016
21	IA 2015-04 التوصية 3	متوسطة	الأداء وإدارة المخاطر		31.12.2016
22	EVAl 2016-02 التوصية 1 (أ)	عالية	التطوير المهني: تصميم إطار للمشروعات	25%	31.12.2017
23	EVAl 2016-02 التوصية 1 (ج)	عالية	التطوير المهني: تخصيص الموارد	20%	31.12.2017
24	EVAl 2016-02 التوصية 1 (د)	عالية	التطوير المهني: محفظة الأنشطة	20%	31.12.2017
25	IA 2015-04 التوصية 1	عالية	التخطيط للموارد المؤسسية: إدارة المواهب ومواءمتها والإبلاغ عنها		31.12.2017
26	IA 2015-04 التوصية 4	عالية	الصلة بين أهداف الموظفين الفردية والبرنامج/ خطة العمل		31.12.2017
27	IA 2015-04 التوصية 5	متوسطة	معايير الأداء للأدوار العامة		31.12.2017
28	IA 2015-04 التوصية 6	متوسطة	تعزيز أساليب تقييم الأداء		31.12.2017
29	IA 2015-04 التوصية 2	عالية	آليات التعقيبات والمراجعات في نظام إدارة الأداء		31.12.2018
30	IA 2015-06 التوصية 1	متوسطة	تقييم حد التوظيف البالغ سنتين للموظفين المؤقتين		30.09.2016

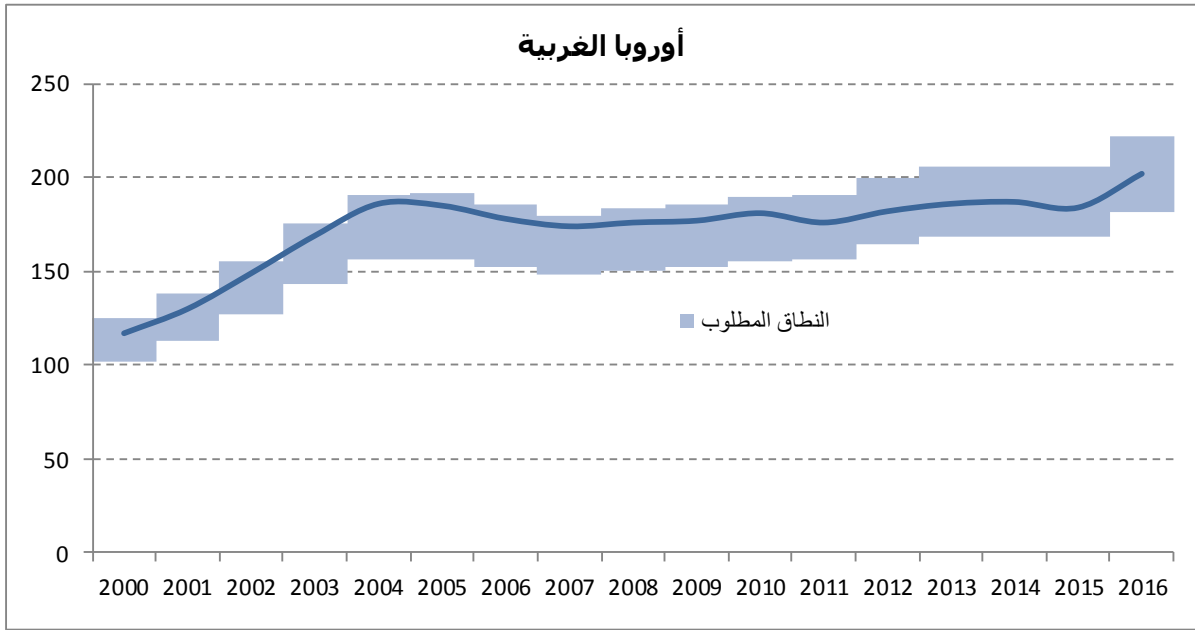
[يلي ذلك المرفق الثاني]

التوزيع الجغرافي (2000 - 2016)

تُوضِّح الرسوم البيانية التالية أثر مبدأ التوزيع الجغرافي الذي وافقت عليه الدول الأعضاء في عام 1975، وذلك بحسب الأقاليم.









التوزيع الجغرافي للمناصب (في يونيو 2016) ¹

واو	هاء	دال	جيم	باء	ألف	المناطق الجغرافية
العدد الفعلي للوظائف (يونيو 2016)	النطاق المطلوب 10 + / 10 - (%)	المجموع (عدد المناصب) ³ باء + جيم	توزيع ثلاثة أرباع المناصب	توزيع ربع المناصب	النسبة المئوية للاشتراكات ²	
50	27 - 22	24.7	9.1	15.6	2.76	أفريقيا
75	77 - 63	70.3	54.7	15.6	16.70	آسيا والمحيط الهادئ
35	48 - 39	43.6	28.0	15.6	8.55	أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
36	31 - 25	28.2	12.6	15.6	3.83	أمريكا اللاتينية والكاريبي
6	25 - 20	22.3	6.7	15.6	2.04	الشرق الأوسط
40	50 - 41	45.7	30.1	15.6	9.19	أمريكا الشمالية
202	222 - 182	202.2	186.5	15.6	56.92	أوروبا الغربية
444		437.0	327.7	109.3	100.0	

1 = استناداً إلى المبادئ التي اتفقت عليها الدول الأعضاء في عام 1975، انظر الوثيقة WO/CC/IX/2 المؤرخة 30 يونيو 1975.

2 = استناداً إلى "التوزيع الجغرافي للاشتراكات" - المجاميع بحسب المنطقة في عام 2016" (المصدر: شعبة الشؤون المالية).

3 = الفئة المهنية والفئات العليا فقط (باستثناء كل من منصب المدير العام، والمناصب اللغوية ومناصب المحررين، ومناصب الموظفين الفنيين الوطنيين).

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]