

计划和预算委员会

第二十四届会议

2015年9月14日至18日，日内瓦

人力资源年度报告

总干事编拟

1. 计划和预算委员会(PBC)在2012年9月会议上“要求，给WIPO协调委员会的人力资源年度报告今后也应提交给计划和预算委员会的秋季会议审议”。根据这一决定，本文件中载有提交WIPO协调委员会2015年10月会议的《人力资源年度报告》(文件WO/CC/71/2)。

[后接文件WO/CC/71/2]

世界知识产权组织协调委员会

第七十一届会议(第46次例会)
2015年10月5日至14日,日内瓦

人力资源年度报告

总干事编拟

目 录

一、引 言

二、世界知识产权组织的员工队伍 - 要点和简要数据

三、2013 年-2015 年人力资源战略的更新

目标 1: 灵活和地域上多元化的员工队伍, 以提高 WIPO 对不断变化的全球知识产权需求的应对能力

目标 2: 精简的核心结构、灵活的应需能力和最先进的 IT 服务交付, 以将 WIPO 定位为全球知识产权业务的首要提供者

目标 3: WIPO 作为首选雇主 - 有竞争力的就业条件和有益的工作环境

目标 4: 有效利用现有资源, 以进一步提高组织效率。

四、其他工作人员事宜

- (a) 内部司法
- (b) 工作人员与管理层的关系
- (c) 政策制定
- (d) 审计建议
- (e) 风险管理

五、2016-2017 两年期展望

六、请 WIPO 协调委员会注意的人事事宜

- (a) 终止任用
- (b) WIPO 工作人员养恤金委员会
- (c) 授予总干事的荣誉
- (d) 国际公务员制度委员会的报告
- (e) 联合国工作人员养恤金联合委员会 (UNJSPB)

附 件

一、人力资源统计资料

二、地域分配 - 1975 年协议

一、引言

1. 世界知识产权组织(WIPO)最重要的资产是其员工队伍。它构成本组织的核心,推进各项计划和活动。近年来,本组织面临的某些主要体制挑战围绕着人事管理。两项主要考虑一并界定本组织的人才管理。首先是认识到 WIPO 作为全球性业务的提供者,在迅速变化的环境中运作,并面临外部因素。它自我更新和迅速做出反应的能力,会从根本上决定其全球业务的持续相关性。其次是各成员国控制成本的明确要求。前者既提供了必须加以利用的机会,也带来需要全面处理的挑战;后者则是任何行动的基准。

2. 本组织的目标是建立其员工队伍的稳定性和灵活性。其机构战略正如其战略目标和核心价值观所阐述的,必须得到适当和全面的员工队伍战略的支持,该战略侧重于工作人员组成的稳定性与编外人员合同和外包机制的灵活性的均衡组合。

3. 稳定性意味着本组织在未来无可预见的增员的情况下,应设法留住 WIPO 的核心工作人员。他们将继续是本组织提供全球业务和执行核心职能的保障。稳定性将从重点突出的工作人员发展得到支持,以确保胜任能力(专门知识和技能)、能力(交付过程)和才能(计划和活动)具有优势、适于当前和反映最佳做法。从本质上讲,胜任其职的工作人员将体现组织核心。

4. 灵活性意味着对不断变化的外部因素——无论是在充满活力和动荡的全球经济中需要创新、市场定位或适应知识产权业务需求的地域变化和业务激增,均及时、高效和有效地做出反应的组织能力,并在任何时候都尽量减少不确定性和降低风险。灵活性实现于对编外人员的服务进行创造性的资源配置和能力全面、多技能和机动的核心工作人员和高质量的培训支持。尽管员工队伍的核心部分需要基本稳定,但非核心部分将随波动的外部因素而扩大或缩小,提供灵活性。

5. 地域多样性和性别均衡支撑着 WIPO 的员工队伍战略。扩大文化资本的组合,拓展专业技术库和知识基础,促进男女参与管理和领导的平等机会,将促成一个更强大和创新的 WIPO,它能充分挖掘多达一千名员工队伍中每个人的才能,以服务于全球客户。

6. 本组织最近完成法律和政策框架的改革进程,这为员工队伍战略提供了跳板。最近的这些变革针对经改进的内部业务系统,反映最佳做法和使 WIPO 与联合国系统的标准相一致。工作人员的新的合同框架在 2013 年初生效。它为工作人员、潜在申请人和本组织提供任用方式和合同期限的清晰度和透明度,并确保服务条件的公平。一年后,在 2014 年年初,个人订约承办事务的补充政策正式固定,使援用编外人员的个人服务的方式和流程合理化。该政策在宽泛的伞形结构下,为 WIPO 管理者带来选择专业知识供方的合同选项,从而结束了已成为编外人员雇用的临时、但越来越大的合同迷宫。

7. WIPO 继续以实习和研究金方式提供培训和学习课程,这属编外人员性质。此外, WIPO 继续履行对编外人员的国际笔译和口译的合同义务,通过针对他们的专业组的多边运作来管理和监管他们的服务。尚不存在编外人员的任何其他合同方式。

8. WIPO 的资源配置模式包括第三个组成部分,即商业性订约承办事务。WIPO 正向各实体外包非核心和支持职能,获益于通常在建筑物管理、安全和信息技术援助等领域的管理和提供服务方面的成熟专长。工作人员、编外人员和商业性服务这三类资源一起满足 WIPO 的人员需求,使本组织能将其工作人员资源侧重于其专业领域。

9. 本报告主要涉及 WIPO 的工作人员，因为他们构成 WIPO 人力资本和人才的大部分。本报告中的员工队伍数据，除工作人员外，还包括实习生和研究员，因为他们也属于人力资源部 (HRMD) 的任务。关于 WIPO 的编外人员组成部分的报告，在此之前必须制定测量方法，并附有相关数据分析，将成为总干事未来的单独报告。由于便利了数据收集、提取和分析系统的改进，将最终有可能向成员国首次进行此类报告。所规划的关于 WIPO 的编外人员的报告还打算作为先进组织的承诺，采用并回应联合检查组 (联检组) 在其最近关于联合国系统内使用编外人员的报告所载建议¹。(将在适当时候提请成员国注意联检组的这一报告。)联检组建议本报告所涵盖的联合国系统 28 个成员国、其中包括 WIPO，向高级管理层和成员国进行关于编外人员的定期分析报告。

10. 本人力资源年度报告的结构如下。在引言(第一部分)之后，第二部分以图形的形式介绍 WIPO 的员工队伍重点和简要数据，便利更好地理解下文叙述。第三部分专门介绍工作人员事宜，并提供有关 2013-2015 年人力资源战略实施的最新进展情况。第四部分述及的人力资源战略不直接涉及其他工作人员事宜。第五部分阐述对明年的预测，原因在于 WIPO 结束目前的两年期和进入新的两年期。最后，第六部分总结了向 WIPO 协调委员会的报告项目，或是供了解情况，或是遵照《世界知识产权组织工作人员条例与细则》(SRR)规定的法定义务。

11. 本报告附件一载有关于 WIPO 工作人员的更详细数据，其中有些在叙述中被引用。为了报告最新的经过更新的统计数据，在可能的情况下，数据覆盖范围是从 2014 年七月至 2015 年六月期间。其他数据按日历年度报告。为了清楚起见，列明各表、图表或图形所涵盖的特定期间。附件二载有图形，列明实施成员国在 1975 年批准的员额地域分配制度对各区域的影响。

二、世界知识产权组织的员工队伍——要点和简要数据

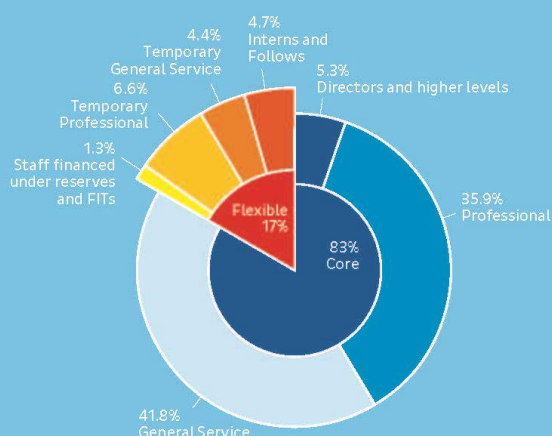
12. 后接图形列明从不同参数看到的 WIPO 的工作人员的组成，即员工队伍数量、地域分配、性别、行业分布、工作人员费用和工作效率状况。

13. 工作人员的工作效率数据通过举例的方式，展示了《专利合作条约》(PCT)业务效率成果，因为 PCT 占去 WIPO 的大部分全球业务、其收入和必然使用的人力资源。

¹ 《联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式》(2014 年)，JIU/REP/2014/8。

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹

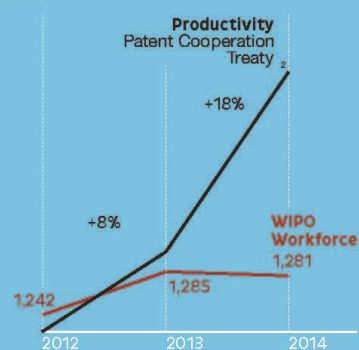


1 As of June 2015

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

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

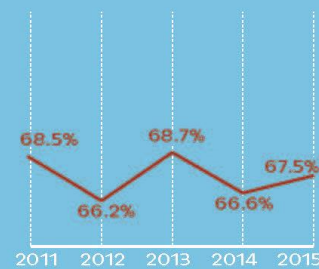
We do more with the same workforce



2 As of December 2014, source PCT

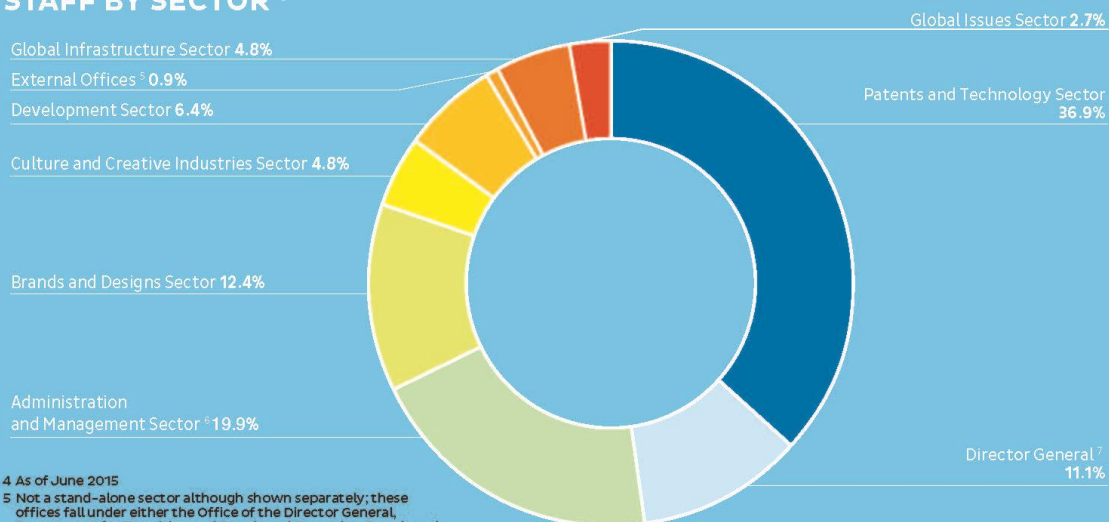
STABLE STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget ³



3 Source: WIPO's financial systems - As of June 2015

STAFF BY SECTOR ⁴



4 As of June 2015

5 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)

6 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

7 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

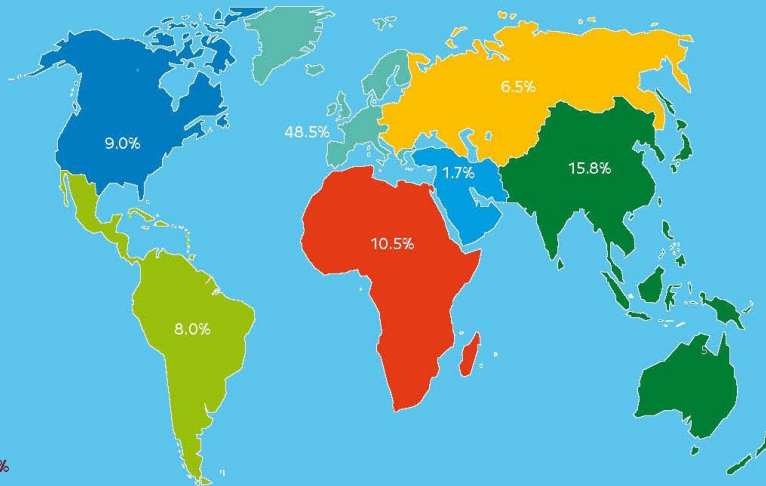
STAFF BY REGION

Our staff come from 118 countries¹

Professional and higher categories by region (regular + temporary)

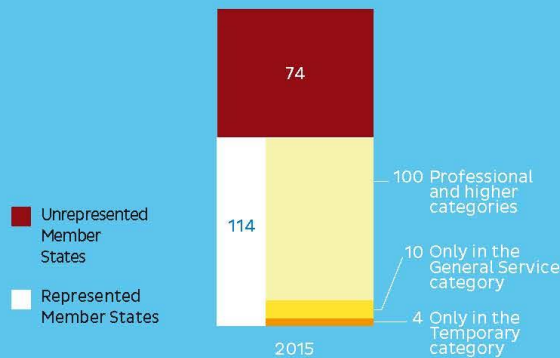
Africa	62
Asia and the Pacific	93
Eastern and Central Europe and Central Asia	38
Latin America and the Caribbean	47
Middle East	10
North America	53
Western Europe	285
Total	588

Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



¹ As of June 2015

GEOGRAPHICAL DIVERSITY²



² 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

Women representation



³ As of June 2015

三、2013-2015 年人力资源战略的更新

14. 这是 2013 年至 2015 年人力资源战略的第二次更新。人力资源活动继续侧重于其四个主要目标，要求在各个优先领域同时采取行动。本节讨论在实现这些目标方面的进展和支助实施措施。虽然最初将人力资源战略初步定为涵盖 2013 年至 2015 年的为期三年的蓝图，但导致该战略的基本理由依然存在：WIPO 必须保持其作为一个组织和全球业务提供者的相关性和有效性。预计同样的挑战将持续在于如何确定 WIPO 未来几年的工作环境。因此，人力资源战略的主要目标将继续到 2015 年之后，以定出 WIPO 人才发展和管理的战略方向，并将在必要的情况下得以更新。

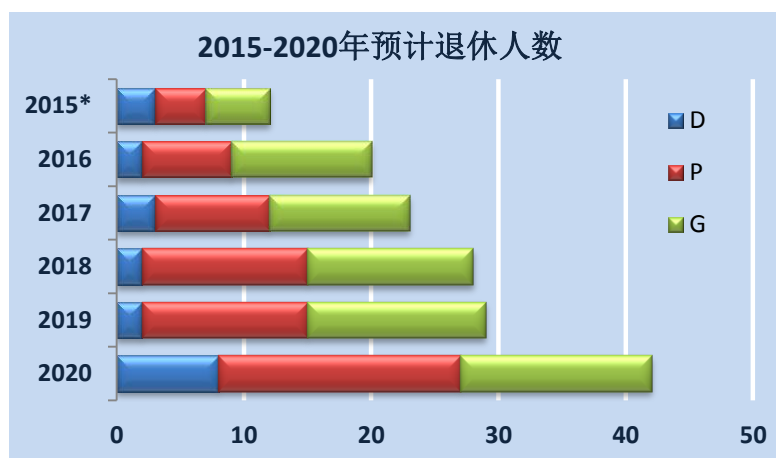
目标 1： 灵活和地域上多元化的员工队伍，以提高 WIPO 对不断变化的全球知识产权需求的应对能力

胜任其职的员工队伍 - 系统制度化

15. WIPO 承诺于确保其人才符合计划需要。为此，对组织设计进行定期审查。现已通过与计划和预算周期的系统一体化而使有效的员工队伍规划制度化，反映了各级管理者的参与。在 2014 年，各组织单位制定了 2014-15 年员工队伍行动计划，其中确定交付两年期计划成果所必需的人力资源相关行动。为管理者印发员工队伍规划准则。这一进程持续被全面纳入 2016-17 两年期规划和员工队伍要求，已反映在企业绩效管理 (EPM) 系统，有时也被称为本组织战略目标之间联系的 360 度视角，与扶持性计划和支持交付资源相配。

技能、胜任能力和职级结构合理化

16. WIPO 目前的流失率 (2014 年 29 人因退休而离职，22 因离职) 占工作人员总数的百分之四，这在不增加员工人数的情况下，为满足新的业务需求而提供的空间非常有限。根据预计的退休人数 (见下图 1)，确定这一情况持续到 2015 年及以后。在短期内确定适当的解决办法仍是一项挑战。2014 年六月公布的新员额管理准则，确保本组织系统地重新验证规划设想，并在出现职位空缺时，考虑即将出现的跨组织的优先需要。在 2014 年，新的人员编制要求 (例如，在全球基础设施部门和经济与统计司)，以及新的职能要求 (IT、分类和数字通信专家、业务连续性) 将通过员额调整而得到解决。



即将退休人数

	D	P	G
2015*	3	4	5
2016	2	7	11
2017	3	9	11
2018	2	13	13
2019	2	13	14
2020	8	19	15

* 2015年7月至12月

图 1：2015 - 2020 年预计的退休人数

17. 继续努力控制工作人员费用，通过谨慎地重新调整和重新划拨资源，不连累新的优先领域对人力资源的需求。例如通过马德里注册部门和 PC 业务自动化程度的提高而实现的增效，就提供了此类机会。这些举措都得到仔细监测，以确保释放出来的资源，为本组织的最大优势而得到重新调整。新技术也给本组织的其他部门带来效率。

18. 在确定持续职能方面已取得良好进展，这必须经过正规化进程。与最近完成的长期服务的临时雇员 (LSTE) 正规化相比，以职能为基础的正规化则对外部申请人开放，以确保为 WIPO 征聘最优秀的人才。到下一个两年期结束时，临时合同应仅支持临时性职能，所有临时合同将被限制为最多两年，作为合同改革之后的过渡期，这在 2013 年初开始生效，将在 2017 年 12 月 31 日结束。

19. 本组织范围内反映业务重点、新技术和进程的更新职务说明的工作，在 2014 年持续进行。在 2015 年，开始系统地监测个人职务说明。今后，这将在每年进行，作为绩效管理与工作人员发展系统 (PMSDS) 之下的规划工作的一部分。请参阅下文涉及 PMSDS 的第 30 段。这一活动还获准拟定一些“一般性”简介，这将有利于内部的流动性。

合理有效的政策

20. 对 SRR 进行多项修正，以解决不断变化的业务和工作人员的需求。例如，建立了征聘本国专业干事 (NPOs)、即 WIPO 的一个新的工作人员类别的法律框架。本国专业干事是在非总部工作地点招聘的当地工作人员，以履行要求当地专业知识的专业职能。

21. 关于联合国退休人员的就业政策于 2015 年 1 月 1 日生效，为接收联合国合办工作人员养恤基金 (UNJSPF) 的养恤金福利的 WIPO 或其他联合国组织前工作人员就业建立了具有明确和限制性条件的新框架。基本原则是继续援用退休人员所积累的专业知识，作为临时和有时间限制的措施，在不妨碍培养新人才的机会的情况下，允许并促进传授知识。

加强地域多样性

22. 截至 2015 年六月，WIPO 工作人员来自 114 个成员国。它们包括仅由一般事务类工作人员所代表的成员国 (10 个成员国) 和有临时任命的成员国 (四个成员国)。虽然指派代表的成员国数目已从 2015 年六月的 118 个减少到 2013 年的 114 个，但有两个成员国 (立陶宛和亚美尼亚) 在 WIPO 工作人员中有新派代表。

23. 继续努力改进地域分配。成员国要求 WIPO 尽可能在更广泛的地域基础上征聘工作人员以及 WIPO 职位的甄选工作必须基于择优录用。一些举措已被采用。它们已导致无人任职的成员国国民的申请量增加，而任职人数过多的区域的工作人员比例进一步下降。(见图 2)

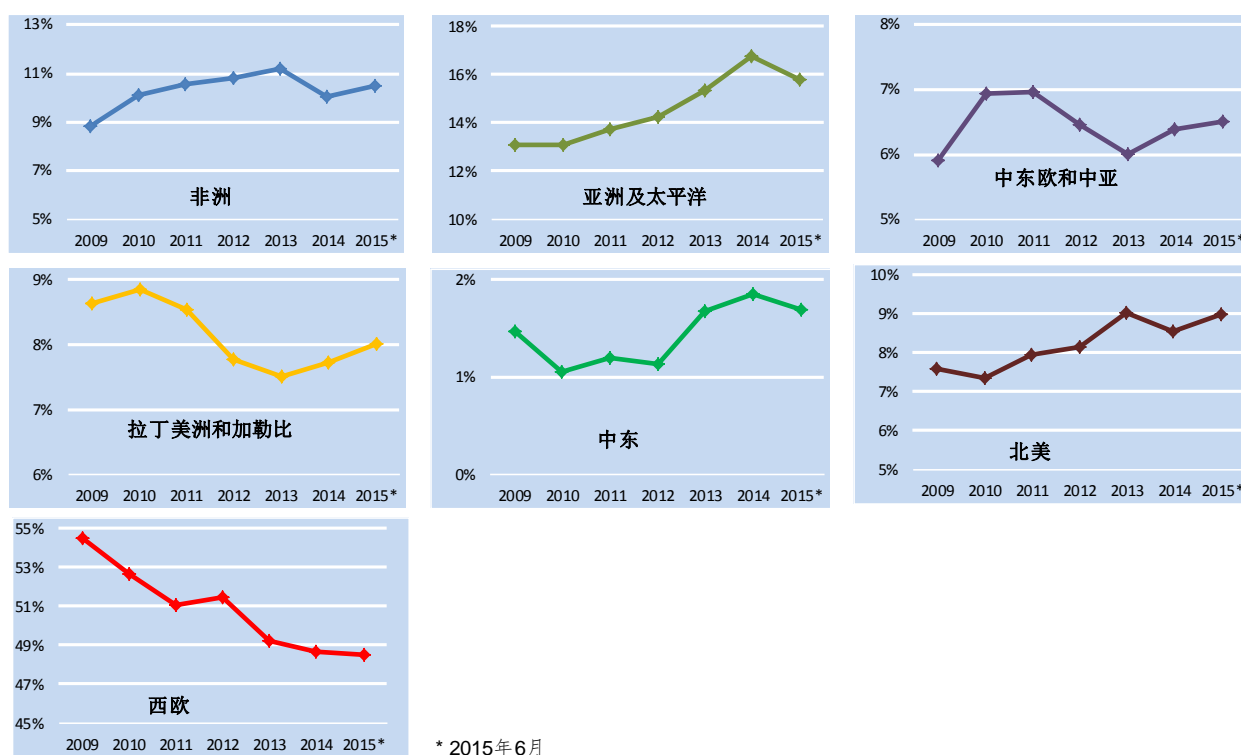


图 2: 专业及以上职类工作人员的百分比, 2015 年 6 月——另见附件一, 表 9b

24. 本组织今后五年即将出现的退休, 提供了加强地域多样性的另外机会。在 2015 年至 2020 年期间, 专业及以上职类按规定退休的工作人员的将近一半来自西欧 (见图 3)。

2015* - 2020年各地区退休人数（专业及以上）

	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	Total	Per cent
非洲	2	1	3	1	2	2	11	12.9%
亚洲及太平洋	1	0	2	0	4	4	11	12.9%
中东欧和中亚	0	1	1	1	0	3	6	7.1%
拉丁美洲和加勒比海	1	2	1	2	0	1	7	8.2%
中东	1	0	0	0	0	0	1	1.2%
北美	0	0	2	3	2	3	10	11.8%
西欧	2	5	3	8	7	14	39	45.9%
合计	7	9	12	15	15	27	85	

* 2015年7月至12月

图 3: 2015–2020 年按地区列出的专业及以上类别的预期退休人数

25. 作为 2013 年开展的地域多样性宣传活动的后续行动，WIPO 在 2014 年 9 月成员国大会期间组织的信息活动更好地强调和促进地域多样性。补加的信息会议的目标是无人任职的成员国，以解释 WIPO 的征聘过程，力求成员国对确定其区域的合格人选的支持。这些举措得到成员国的积极接受。作为后续行动，要求成员国的与会者确定国家平台来宣传 WIPO 的工作，使 WIPO 能设计当地的外联活动。

26. 无人任职的成员国国民对 WIPO 最近职位空缺的申请，得到系统和详细的关注。已向面试委员会做出指示，以确保对这些申请进行格外细心的评估，并考虑将这些申请人被分别记录于征聘报告。此外，没被选上、但总体上达到 WIPO 未来空缺的基本学业和经验要求的无人任职的成员国的求职者，将被列入邮件名单，并收到关于定期和临时工作以及 WIPO 征聘过程的信息。无人任职的成员国的 200 多名申请者已被列入此邮件名单，预计其中人数将在未来一段时期增多。

27. 2015 年 4 月在东南亚、即在新加坡、越南和泰国，组织了首个地域多样性外联团。在所有这三个国家，就当地宣传工作的联合行动，与国家知识产权局进行讨论。三个具体的可交付成果得以议定：(a) 每个知识产权局确定至少一位积极与 WIPO 联系的联络人；(b) 在相关的当地求职网站公布 WIPO 空缺信息；以及(c) 在两个国家采取更多的联合宣传行动。此外，在越南和泰国两所领先大学提供 WIPO 的征聘信息。从这些外联团得到的经验将使 WIPO 能更有效地调整其征聘和外联战略。

28. WIPO 确认成员国还在进一步审议是否建立地域分配的正式制度来取代 1975 年的制度。2014 年九月在 WIPO 协调委员会会议期间就此问题发表了广泛意见。附件二列出在 1975 年协议的基础上更新的地域分配信息。

有效的绩效管理

29. 有效的绩效管理是本组织交付服务的关键，有助于工作人员的积极性。PMSDS 程序的日趋成熟，表明有必要建立明确的监管框架，以更好地侧重于、并明确主管和下属的类似期望。这些准则现已得到加强，成为监管规定，并附有便利用户的 PMSDS 手册。

30. 为了加强组织规划与个人绩效之间的联系，已给 PMSDS 程序添加三个新特点。首先，管理人员现可提取已分配给每名工作人员的计划/工作计划活动清单，以更好地了解工作人员的个人作用以及在成功实施单位工作计划中的预期贡献。其次，工作人员现在必须确认他们是否知道该计划/工作计划，这一小小但必要的步骤确保主管和下属达成共识。99%以上的实例确认情况如此。最后，主管人员必须表明工作人员的职位说明是否反映了当前职能，以及是否与组织单位的职责相一致。这得到 86.4%实例的确认。

目标 2: 精简的核心结构、灵活的应需能力和最先进的 IT 服务交付, 以将 WIPO 定位为全球知识产权业务的首要提供者

有效的招聘和甄选

31. 注意到 2014 年的招聘活动与 2013 年相比增加 50%，这主要归因于持续职能的正规化，90 人竞争定期职位和 39 人竞争临时职位。在 90 个定期职位中，50 个属于专业及以上职类(截至 2015 年 6 月，其中的 35 个已经填补)，40 个职位属于一般事务类。截至 2015 年 6 月，在 35 个专业及以上职类职位中，外部候选人填补 11 个职位，有定期合同的工作人员填补 5 个职位，有临时合同的工作人员填补 19 个职位。同样，截至 2015 年 6 月，招聘时间是本两年期所确定的 19 周之内新目标，与上个两年期的 21 周形成对比。WIPO 继续努力使招聘流程专业化，在专业级职位继续使用笔试，对 D 级职位利用评估中心。遵照一项审计建议，对含固有或潜在风险的职位的招聘，将系统地进行就业前筛选，包括通过外部提供商进行的刑事和财务检查。

32. 到 2015 年年底，计划转向更加便利用户的招聘工具 Taleo，作为 ERP 实施的一部分，它提供整个有效期的招聘解决办法，将有利于甄选过程，并对候选人的经验产生积极影响。Taleo 将是唯一的招聘平台，预计将有助于显著改进/增强 WIPO 的报告，特别是有关性别/多样性的举措。

广泛和普遍的预测

33. 在地域原籍(见上文第 22-28 段)和性别(见下文第 38-43 段)这两方面吸引各种人才，仍是一项挑战。WIPO 在其预测工作中，并用传统和创新方法，认识到改进其工作人员的多样性和性别平衡，必须在申请点开始。为拓宽 WIPO 的申请者人才库和改进候选人的地域和性别均衡，组合使用纸印和基于网络的职位空缺通知以及宣传活动、情况介绍会和利用社交媒体。诸如 LinkedIn 这样的直接来源机会则有益。旨在通知和吸引候选人的 WIPO 职业生涯网站的改进工作正在进行之中。

34. WIPO 收到来自世界各区域的申请。来自西欧的申请数量最多，其次是非洲、亚洲及太平洋地区。在 2014 年，WIPO 比前一年接收到更多不同地域的申请人，这可归因于本组织的外联工作。来自西欧以外区域的申请人的比例从 2013 年的 67.6% 上升到 2014 年的 72.8%。吸引更多女性申请者仍是一项挑战。已注意到来自东欧和中欧以及中亚的申请增多。

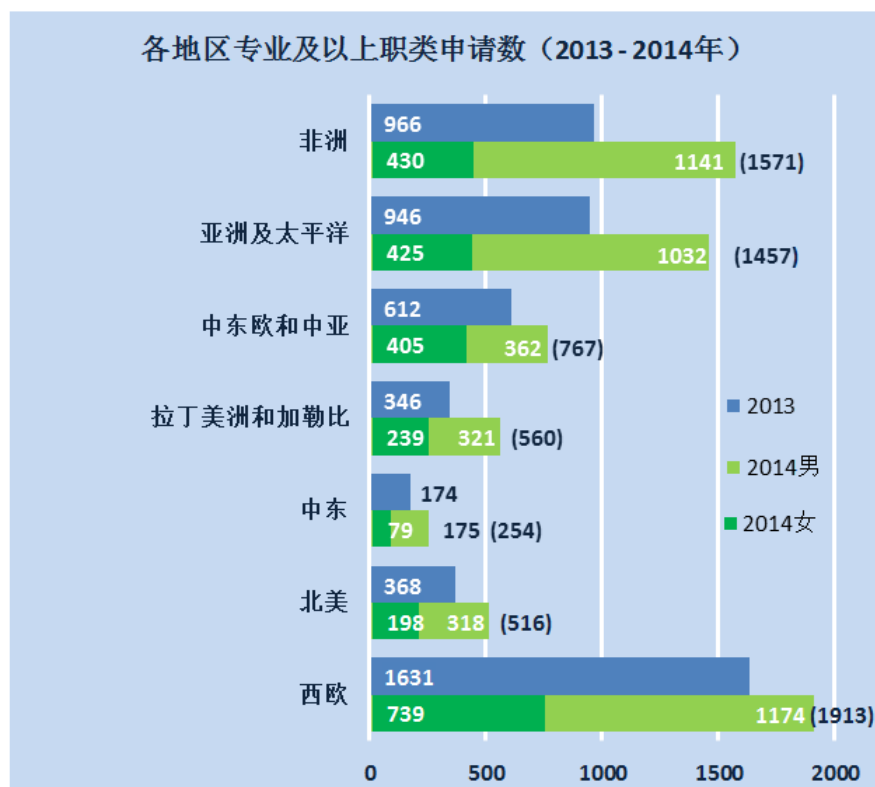


图 4: 2013 年按区域和 2014 年按区域和性别分列所收到的对外公布的专业及以上职类职位空缺 (定期) 的申请

目标 3: WIPO 作为首选雇主 - 有竞争力的就业条件和有益的工作环境

工作 - 生活平衡

35. WIPO 提供了诱人的工作环境, 提供专业发展机会和支持工作人员实现工作与生活的平衡。图 5 列明聘用非全日制工作安排的工作人员比上一个报告期增多。超过四分之一的女工作人员 (从 23% 增加到 25.1%) 选择利用工作场所的灵活安排。通过工作时间管理的灵活, 促进了工作与生活的平衡。大约 80% 的工作人员正在使用灵活工作时间系统。该系统允许工作人员压缩其工作时间; 它还以休假来补偿工作超时。

2015年6月非全时工作人员*			
员额工作人员*	女	男	合计
员额工作人员合计	552	483	1,035
非全时	144	7	151
百分比	26.1%	1.4%	14.6%
临时	62	63	125
非全时	10	2	12
百分比	16.1%	3.2%	9.6%
工作人员合计	614	546	1,160
非全时	154	9	163
百分比	25.1%	1.6%	14.1%
2014年6月数据	23.0%	0.9%	12.7%

* 经常预算供资员额

员额工作人员*	女	男	合计
全时工作人员	460	537	997
非全时工作人员			
90%	19	5	24
80%	114	3	117
50%	21	1	22
非全时小计	154	9	163
百分比	25.1%	1.6%	14.1%
	614	546	1,160

图 5: 利用非全日制工作安排的工作人员人数和比例

内部和外部流动性

36. 鼓励工作人员利用各种机会进行内部流动, 以扩大其技能和更多地接触本组织不同的工作领域。这些内部流动可在竞聘晋升之后或平级调到另一部门。本组织受益于具有多种技能和积极进取的工作人员。此类内部调动在 2014 年共达 46 例。

37. 关于更广泛的联合国系统内的外部流动性, 自 2008 年以来, 无论是调动、借调或是交换协议, 工作人员中有 24 例流动。WIPO 是 16 例这些安排的接收组织, 但也是八例流动的释放组织。这些数字继续形成的趋势是: 工作人员普遍倾向于继续留在 WIPO 或其他组织的工作人员加入 WIPO。

加强性别均衡

38. WIPO 仍然承诺于到 2020 年在所有级别的工作人员中实现性别均衡。2014 年 8 月, 本组织首次印发的 WIPO 性别平等政策促进了这些努力。此项政策旨在将性别观点纳入 WIPO 的计划, 并促进工作场所的性别平等。

39. 在各级实现性别均衡的进展一直不大, WIPO 须为达到给 2020 年设定的目标而加强努力。将需要密切监测和一些创造性战略, 特别是提高妇女在决策级别的代表性。

40. 妇女在属于正规员额的工作人员中的整体比例保持稳定在 53.6%，但在高级别注意到的改进不大。从 2011 年至 2015 年的五年期间，妇女比例从 18.4% 增加到 26.3%。在专业职类(P1 至 P5)，妇女的比例稍有上升，从 2011 年的 47.5% 升至 48.2%。在一般事务职类，妇女的比例在 2011 年从 62.9% 下降到 61.2%。

41. 为了在 WIPO 的所有计划领域促进性别主流化，任命了 21 名性别平等问题协调人。确定了良好做法，并使它们在所有部门共享。这些措施包括通过在 WIPO 世界学院的相关培训，提高妇女的知识产权能力，通过知识产权知识，赋权于非洲农村妇女、东南亚从事技术转让的妇女，在韩国支持妇女发明家、女企业家和拥有中小型企业(SME)的妇女，在摩洛哥和阿根廷使妇女中小企业参与设计管理，通过知识产权知识，赋权于中亚和东南亚以及东欧妇女，以及在波兰支持妇女的创造力和创新。

42. 2013 年 11 月启动的*工作妇女 - 午间讲座*这一举措，继续吸引着广大观众，甚至来自在日内瓦的其他国际组织的观众。迄今为止，主办了九次有很多人参加的会议，主讲者共有 15 人。与会者的反馈意见极其积极，主要评论有“成功、鼓舞人心……太短”和“很精彩——非常有帮助”等。

43. WIPO 第三年报告有关联合国全系统行动计划(UN SWAP)的执行，落实行政首长协调理事会(CEB)关于性别平等和增强妇女权能，这也支持了 WIPO 性别平等政策。在 2014 年，WIPO 达到两个绩效指标(13%)要求，接近另外九个(60%)指标要求，这是 2013 年开始取得的改进，当时 WIPO 达到一个指标要求(7%)，接近九个(60%)指标要求。

工作人员保险

44. 针对所有工作人员的集体保险合同(即医疗、因公与非因公事故、人寿保险和收入损失)。信诺集团被选为医疗保险的提供者。自 1993 年以来的服务供应商 Vanbreda 已由信诺集团吸并。事实上，同一管理团队继续向 WIPO 工作人员提供服务。

45. 专业和非专业的集体事故险被授予安联，它也入选收入损失保险。一项保险保障还有待谈判——将在 2015 年完成人寿保险招标。

工作人员学习与发展

46. 平均而言，工作人员在 2014 年继续受益于 5 天培训(内部和外部)，正如联合检查组所报告的，符合每名工作人员每年最少平均培训 5 日的联合国惯例。同样，在 2014 年，总数为 1678000 瑞士法郎投资于培训，即达工作人员费用的 0.79%。WIPO 的培训目录得以更新，采用新的电子培训评估工具，以更好地测量培训举措的成果和影响。

47. WIPO 的一揽子培训活动针对发展硬/技术技能和提高软技能。在 2014 年，开始实施新的学习与发展政策来促进获得技能，并有助于减少技能差距。

48. 在以往的 12 个月，进行关于解决冲突、非言语交流、辅导和管理者的压力管理的一系列新培训举措。这一培训系列支持促进工作场所的非正式解决冲突的组织目标，旨在发展与工作人员职责相一致的软技能，以促进相互尊重与和谐的工作场所。为了进一步发展本组织解决冲突的能力，WIPO 将在 2015 年第二个学期推出组织范围内的冲突管理计划，参加这一培训则属强制性。

49. WIPO 继续支持那些希望获得与其工作相关的管理或技术领域的大学学位的工作人员。自 1998 年在 WIPO 设定外部学习计划以来，每年平均达 10 份申请。在 2014 年，高达 22 名工作人员高受益于这一计划，比前一年增加了 57%。这一趋势值得欢迎，因为它为工作人员的职业发展提供机会。这也可

能是针对 WIPO 与联合国系统关于专业级别职位要求大学或大学高等学位的标准相一致。该计划提供财务补贴(即培训费用的 50%，每年最多达 2000 瑞士法郎)和时间支持(即，每 40 个小时学习给一天时间，最多每年 10 天)。

50. 与 2013 年相比，管理培训显著增加(42%以上天数)，在项目管理领域，为非 IT 人员推出新举措、质量管理和风险管理。WIPO 的道德和诚信培训于 2014 年结束，IT 培训因完成办公软件升级而减少。

奖励和表彰

51. 2013 年 7 月，WIPO 启动了奖励和表彰计划(RRP)，在收到积极反馈意见之后，试点计划在第二年继续进行。在第二个 RRP 年之后，内部监督司(IOD)评价科在 2014 年年底进行综合评估。评估结果表明大多数工作人员(超过接受调查的工作人员的三分之二)认为该计划与表彰良好业绩相关。也有人提议更多地侧重于非正式表彰，增加 RRP 过程的透明度，并使工作人员积极介入正式奖励的提名和遴选。

52. 人力资源管理司欣然采纳了这些调查结果，并承诺于加强管理培训，向管理人员分发关于“予以表彰”的新手册，开发专用于该计划的内联网页面，修改 RRP，以纳入所建议的改进。正式政策将在 2015 年下半年公布。

社会福利办公室

53. 随着评估 WIPO 工作人员在社会福利服务方面需求的外部承包商的雇用，工作人员福利干事的职位得以公布，并计划在今年年底征聘。在此期间，授权一名顾问来审查各项职能，重组符合工作人员需求的服务，他们在适应 WIPO 工作地点的生活和工作条件或离职时，需要支持、指导和专业帮助，以及向退休过渡的工作人员提供咨询。已经编制面向新来者的新的综合性电子指南，以便利外籍工作人员及其家属在日内瓦安家。

职业健康和安全

54. 在 2014 年创建的职业健康与安全委员会继续发挥作用，监测那些促进健康和安全工作环境的计划和活动的执行情况。

55. 人力资源管理部处于领导本组织应对 2014 年西非埃博拉疫情的前沿，以确保工作人员的防范和保护。为工作人员组织了情况介绍会，并建立了专门的内联网之角，通过它向工作人员通报联合国全系统信息倡议和行政程序。

减少缺勤

56. 缺勤仍属下降趋势。这是通过加强监控、后续工作和必要情况下的支持来实现。在 2013 年和 2014 年期间的缺勤减少尤为显著(见下图 6)，这一总趋势在 2015 年上半年继续(见下图 7)。

缺勤（天数）					
	2012 (1-12月)	指示(*)	2013 (1-12月)	指示(*)	2014 (1-12月)
有证明病假	10,704	↑	11,465	↓	10,890
有证明病假	1,640	↑	1,928	↓	1,794
家庭事假	2,159	↓	1,456	↔	1,392
	14,503	↔	14,849	↓	14,076

(*) 除非 +/- 5%，否则不认为指示出差异

图 6：2012–2014 年缺勤的比较数据

缺勤（天数）				
	2014 (1-6月)	指示(*)	2015 (1-6月)	人均
有证明病假	4990	↓	4312	3.1
2015年60天以上病假：11	886	↔	881	81.7
有证明病假	905	↑	993	0.7
家庭事假	697	↔	671	0.4
	7478	↓	6857	4.6

(*) 除非 +/- 5%，否则不认为指示出差异

图 7：同比(2014 年与 2015 年)缺勤的比较数据

目标 4： 有效利用现有资源，以进一步提高组织效率

改进的综合系统

57. 在 2014 年下半年，审查了主要的人力资源业务流程，以查明效率差距。这样做的目的是为了确最佳使用新的企业资源规划系统，包括有效综合目前正在使用的各种人力资源系统(eWork、Flexitime 等)。调查研究的结论是：存在使低增值的日常流程进一步自动化的空间，从而使人力资源工作人员专注于需要高增值投入的任务。正在重新设计跨职能流程，以确保未来简化的工作流程。将于 2015 年的下半年着手落实工作。

ERP 项目的组合

58. 随着基于 PeopleSoft 软件的人力资源核心能力和薪资单处理的落实，已成功完成 ERP 转型的第一阶段。附加功能给用户带来新益处，并加强了系统一体化。这些新功能包括处理驻外办事处工作人员薪资单的系统；处理和支付教育补助金的自动化工具；与规划系统的数据交换以及与 UNJSPF 交换新数据。已对用户进行了培训。

59. PeopleSoft 的解决方案为雇员和管理者展现了自助服务的新机遇。实施工作正在分阶段取得进展。在 2015 年 1 月的首次交付，使所有工作人员能通过 WIPO 内联网来直接更新个人信息，并通过自助服务查阅薪资单。计划在 2015 年下半年完成更多和更先进的自助服务的事务处理。

60. 在 2014 年，主要利益攸关方分析了各选项，得出的结论是：上文第 32 段提及的 Taleo 征聘软件将适合本组织的需求。该项目于 2014 年 9 月启动。在 2015 年 1 月，结束了与软件服务提供方的谈

判，该项目目前正处于设计阶段。Taleo 公司提供了从新空缺公布到候选人的遴选的终端到终端的完整征聘过程。该项目还将提供新功能，例如公布个人咨询服务的专门网站。

业务智能

61. 业务智能(BI)项目扩大了数据传输，以纳入人力资源、财务、绩效和规划信息，这些信息导致新的看板。BI 继续加大收集数据的能力，从而增强信息分析。这支持了人力资源政策的发展，并有助于健全的决策。

及时的客户服务

62. 在人力资源业务引入票务系统等举措正显成效。该系统跟踪请求，更新行动现状和管理所有请求的全面处理。它改进了客户服务，这是去年来自内部客户的一般反馈。新项目、特别是与 ERP 相关的客户自助服务项目，将继续巩固这些成就。

合规审计

63. 来自印度财政厅长兼审计长办公室的外聘审计员于 2015 年 3 月和 4 月进行人力资源部合规审计。审查工作涵盖人力资源部是否遵循监管框架，其中涉及 2012—2014 年三年期间的征聘、任用、叙级和改叙、薪金和津贴、回籍假和社会保障。审计报告载有八项建议，特别涉及非公务招致的疾病保险、回籍假、临时任用、扶养津贴、租金补贴、语言津贴、加班和特殊职位津贴。WIPO 接受了这些建议。已开始实施纠正措施。

四、其他工作人员事宜

(a) 内部司法

纪律措施与正式解决冲突

64. 经修订的关于新的内部司法系统的 SRR 于 2014 年 1 月 1 日生效。作为改革的一部分，人力资源管理部主任开始对整个系统的案件的管理负责或发挥更大作用(例如启动纪律处分程序；决定适当的纪律处分措施；对骚扰投诉的决定；对绩效考核的反驳；以及审查行政决定的请求)。

65. 新扩大的 WIPO 上诉委员会(WAB)增强职能，在 2014 年 11 月开始运作，由专职秘书(2015 年 2 月任命)、兼职候补秘书和非全时行政支持予以支助。主席和副主席属任命临时，有待由 WIPO 协调委员会在本届会议指定。

66. 附件中的表 22 和表 23 提供工作人员在本报告所述期间所提案件的类型信息和这些案件的主题。总体而言，与上个报告期相比，案件数量一直保持稳定。

67. 在本报告所述期间，对四名工作人员启动纪律程序(对比上个报告期的三人)，导致适用如下纪律措施：推迟一年晋升到下一薪金职档；失去两个薪金职档；解雇；和立即开除。

68. 通过在 2015 年 5 月 15 日分发关于在 2014 年 1 月至 12 月期间适用纪律措施的情况通报，首次公布纪律程序的结果。这一举措遵照 IOD 的建议，并且与联合国共同系统其他组织的做法相一致。

非正式解决冲突

69. 与此同时，在 HRMD 的倡议下，由工作人员领导的工作组编写了“WIPO 关于互相尊重与和谐的工作场所政策草案”和相关建议。该草案由 HRMD 主任交给新成立的联合咨询组(JAG) (见下文第 73 段) 征求意见。联合咨询组于 2015 年 5 月将其建议呈交总干事。这些建议目前正在得以执行和审议。

内部司法的财务数据

70. 从 2014 年 7 月至 2015 年 6 月，由国际劳工组织行政法庭(ILOAT)对投诉 WIPO 的裁决约达 187,000 瑞士法郎，以及加上根据 WIPO 上诉委员会建议而向工作人员共支付的 1,000 瑞士法郎。

71. ILOAT 和 WAB 审理案件的行政固定费用总额约为 232,000 瑞士法郎，即支付 ILOAT 161,000 瑞士法郎，支付 WAB 71,000 瑞士法郎。ILOAT 在所涵盖期间做出的有关 WIPO 投诉的判决的平均固定费用约达 16,000 瑞士法郎。由 WAB 审理的每宗上诉的固定费用目前为 1000 瑞士法郎。此外，WIPO 每年支付 WAB 主席和副主席每人 5000 瑞士法郎的固定费用。

(b) 工作人员与管理层的关系

72. 2014 年九月，工作人员代表大会中止与行政部门的所有磋商。近来，行政部门向新组成的工作人员代表大会重申其继续磋商的意愿。工作人员代表大会的反应消极。然而，与工作人员代表大会就一系列有关人力资源的主题的吹风会、情况介绍会和其他形式的交流却经常进行。

73. 新联合咨询组于 2014 年 10 月开始工作，HRMD 为它提供秘书处。其议事规则于 2015 年一月颁布，WIPO 内联网向工作人员提供该组会议议程和简要记录。联合咨询组的作用是向总干事提出关于人事或行政事宜的建议。工作人员与管理层进行交流的另一渠道是工作人员直接诉求的新模式。这在 WIPO 属首次采用，依据是就内部司法系统而修订的 SRR。工作人员在若干条件下，可以直接诉求 JAG 审议，并就有关人事管理或工作人员福利的任何问题向总干事提出建议。

74. 联合咨询组于 2015 年二月收到工作人员的首份诉求书，题为“为了具有代表性的工作人员代表大会”。2015 年 6 月 30 日，联合咨询组向总干事呈交了 40 页的报告。目前正在审议该组的咨询意见和建议。

(c) 政策制定

75. 除了上文第 20 段所讨论的涉及本国专业人员的修正，对 SRR 的其它修正包括：在工作人员条例 4.2 纳入性别均衡概念，以使本组织能够在此方面实施积极措施；旨在避免福利重复的规定；澄清了特别假通常无薪；以及总干事有可能授予 SRR 赋予他的权力。

76. 除了上文第 21 段讨论的退休人员的就业政策，还就教育补助金、调动和艰苦条件、研究金、病假、权力下放、后备名单、临时工作人员的绩效考核、PMSDS、以及初始任用的定期工作人员的试用期，公布了新的或修订的政策，例如：

- 关于初始任用的定期工作人员的试用期的新政策，使管理者能够评估新任命的工作人员是否适合成为国际公务员，同时按照工作人员条例 4.17 (b) 来考虑他或她的资格、绩效和行为。
- 根据有关权力下放的新办公指令，总干事将 SRR 赋予他对各种问题的权力委托给人力资源管理部主任，例如授权工作人员从事外部职业或就业。

77. 总而言之，发布 10 项有关人力资源政策的办公指令——无论是更新现有政策，或是制定全新政策，并确保 WIPO 有现代化和具有成本效益的人力资源政策框架，它符合国际公务员制度委员会的标准 (ICSC) 和联合国共同系统的最佳做法。

78. 发布的这些新政策，无论它们是通过修正 SRR、或属新的或修订的有关人力资源政策的办公指令，均一直得到与所有工作人员交流的支撑，同时突出变革的理由和关键的发展，以便利工作人员接受这些新政策和使之主流化。

(d) 审计建议

79. 目前有 10 项待决的审计建议。自 2013 年第一季度内部监督司采用未落实建议管理系统以来，共有 78 项审计建议涉及到人力资源。到 2015 年 6 月，其中仅有 10 项待决，主要关系到 ERP 系统的落实情况。预计这些审计建议的大多数将在 2016 年年底落实。

(e) 风险管理

80. WIPO 在人力资源领域的主要战略风险依然是如何对迅速发展的全球知识产权环境作出反应的能力。提高 WIPO 在此方面的能力和确保必要的灵活性，仍然是新的人力资源战略的中心焦点。

81. 为了降低风险，继续努力解决技能差距，并实施全面促进员工队伍的规划和培训。核心员工将由适当的编外资源和从商业实体获得的服务来补充。所有这些措施均在进展中。

五、2016-2017 两年期展望

82. 继续密切关注人力资源规划。必须实现稳定性和灵活性之间的适当平衡。所有计划必须有适当数量和恰当胜任能力的核心人员。WIPO 的大多数业务已经基于 IT 平台。在内部和外部因素的驱动下，自动化将取得进一步进展。这将导致需要将工作人员的能力从基于纸张的流程转向自动化进程的更复杂的支助作用。同样，WIPO 在 PCT、马德里和会议事务领域的语言能力必须保持与需求紧密结合，并根据需要辅之以外部商业服务

83. 实现 WIPO 的专业及以上职类工作人员的更广泛的地域多样性，需在多个层面做出持续努力。宣传战略、向无人任职国家的申请人提供直接支持、在知识产权局和/或大学设立联络点以及在成员国开展进一步的外联的这些措施，将使 WIPO 能在尽可能广泛的地理基础上择优征聘候选人。随着时间的推移，这些措施将改进 WIPO 员工队伍的地域多样性。

84. 实现性别均衡也需继续得到密切关注。多项战略是必要的，以便向在高级别、尤其是 P5 及以上级别所设目标迈进。这些战略的范围从向合格的潜在申请人宣传、在相关论坛宣传、参与各成员国和联合国系统性别举措，到潜在的内部候选人的职业发展和辅导。

85. 2015 年和 2016 年实施的一些项目，进一步提高流程效率。在人力资源运作处的近期流程审查结果，有助于优化利用 ERP 功能。落实面向工作人员和管理者的自助服务，应解放人力资源能力，为工作人员和管理者提供增值支助。新的征聘系统预期到 2015 年年底落实。此外，将研发新的绩效管理系统。这两个系统还将支持建立涵盖所有工作人员的技能库计划。

86. 工作人员与管理层的时间管理问题联合工作组将编拟更现代的管理工作时间和缺勤的备选方案。

87. 制定包括培训人力资源管理领域关键人员团队的业务连续性框架，将显著提高本组织在危机和业务中断事件中的应变能力。

88. 对 WIPO 所有工作人员有益的工作环境，将继续得到一系列个性化的工作人员服务的支持，如专业发展支持，职业咨询和指导，社会福利专家对工作人员及其家属入职前后的支持，灵活的工作时间和兼职工作选择。

89. 成员国对工作人员费用的关切，将继续通过认真监测核心员工费用和空缺率来解决，辅之以适当的编外人员外包和商业实体提供的服务。

六、请 WIPO 协调委员会注意的人事事宜

(a) 终止任用

90. WIPO 工作人员条例 9.1(i) 要求总干事向 WIPO 协调委员会报告所有工作人员任用终止的情况，遵照该项规定，现汇报 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间的下列终止任用：

- 13 例，依照 WIPO 工作人员条例 9.2. (a) (6)；，为了本组织的良好管理，并经有关工作人员本人同意；
- 4 例，依照工作人员条例 9.4；以及
- 2 例，根据 SRR 第十章（“纪律措施”）有关不当行为的规定。

(b) WIPO 工作人员养恤金委员会

91. WIPO 协调委员会在 1977 年的例会上决定：WIPO 工作人员养恤金委员会将包括三名委员和三名候补委员，由 WIPO 协调委员会选出一名委员和一名候补委员。挪威国民 Hjelle 先生第二个四年任期即将在九月到期。将在适当的时候向 WIPO 协调委员会提出接替他的候选人。

(c) 授予总干事的荣誉

92. 在总干事最近访问蒙古之际，在 2015 年 7 月 22 日，由蒙古总统令授予他北极星勋章，表彰“他为改进蒙古知识产权框架做出的宝贵贡献”。这属于授予外国国民的最高国家荣誉。

93. 工作人员条例 1.8 规定，由协调委员会批准来自国际局之外授予总干事的任何荣誉。蒙古东道主官员仅在总干事和 WIPO 访问代表团如期访问的前几天，才宣布该奖励。总干事在返回日内瓦时，立即向协调委员会主席报告了这一奖励，现向协调委员会报告。

94. 请 WIPO 协调委员会注意第 92 段提及的奖励，并批准总干事予以接受。

(d) 国际公务员制度委员会的报告

95. 依照国际公务员制度委员会章程第 17 条，提请成员国注意国际公务员制度委员会 2014 年提交联合国大会第 69 届会议的报告(联合国文 A/69/30)。可在国际公务员制度委员会网站查阅该文件：<http://icsc.un.org/rootindex.asp>.

(e) 联合国工作人员养恤金联合委员会 (UNJSPB)

96. 根据其条例第 14 条(a)款，养恤金联委会向联合国大会和成员组织至少每两年提交一次报告。养恤金联委会于 2014 年向联合国大会第六十九届会议提交 2014 年报告(联合国文件(A/69/9)。由于该报告被列入联合国大会的上述会议文件中，国际局未予以重新印制。可在以下网址查阅该报告：
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/9。

97. 请 *WIPO* 协调委员会注意第 95 段和第 96 段中所载的信息。

[后接附件]

人力资源统计数据

WIPO 员工队伍 (按职类分)

表1: 按职类开列的WIPO员工队伍 (截至2015年6月)

表2: 按职类开列的队伍发展趋势 (2011 - 2015年)

合同

表3: 按合同/资金类型开列的工作人员 (截至2015年6月)

表4: 非全时工作人员 (截至2015年6月)

工作人员费用

表5: 工作人员费用 (2010 - 2014年)

各部门工作人员

表6: 按部门开列的使用经常资金的员额 (截至2015年6月)

地域代表性

表7a: 按地区开列的专业和更高职类地域代表性 (截至2015年6月)

表7b: WIPO工作人员所代表的成员国 (截至2015年6月的正式工和临时工)

表8a: 按地区开列的研究员地域代表性 (2013年 - 2015年6月)

表8b: 按地区开列的实习生地域代表性 (2013年 - 2015年6月)

表9a: WIPO工作人员所代表的成员国 (2011年 - 2015年6月)

表9b: 按地区开列的专业和更高职类百分比 (2015年6月)

表10a: 国家代表性 - 专业和更高职类 (截至2015年6月)

表10b: 国家代表性 - 所有职类工作人员 (截至2015年6月)

性别平衡

表11: 按性别和职等开列的工作人员 (截至2015年6月)

表12: 按职等开列的性别平衡 (截至2015年6月)

表13: 按职等开列的女性 (截至2015年6月)

年龄分布

表14: 年龄分布 (截至2015年6月)

表15: 按职类开列的平均年龄 (截至2015年6月)

退休和离职

表16a: 退休 (2015 - 2020年)

表16b: 按地区开列的预期退休情况 - 专业及以上 (2015 - 2020年)

表16c: 离职 (2012 - 2015年)

表16d: 按地区开列的离职情况 (2014年7月 - 2015年6月)

招聘

表17: 2014年各职等空缺通知

表18: 2014年各职等收到的申请

表19: 按地区开列的专业和以上职类的任用和申请情况

培训

表20: 按提供方和类型开列的培训 - 2014年

绩效评价

表21: 绩效评价 - 2014年周期

内部司法

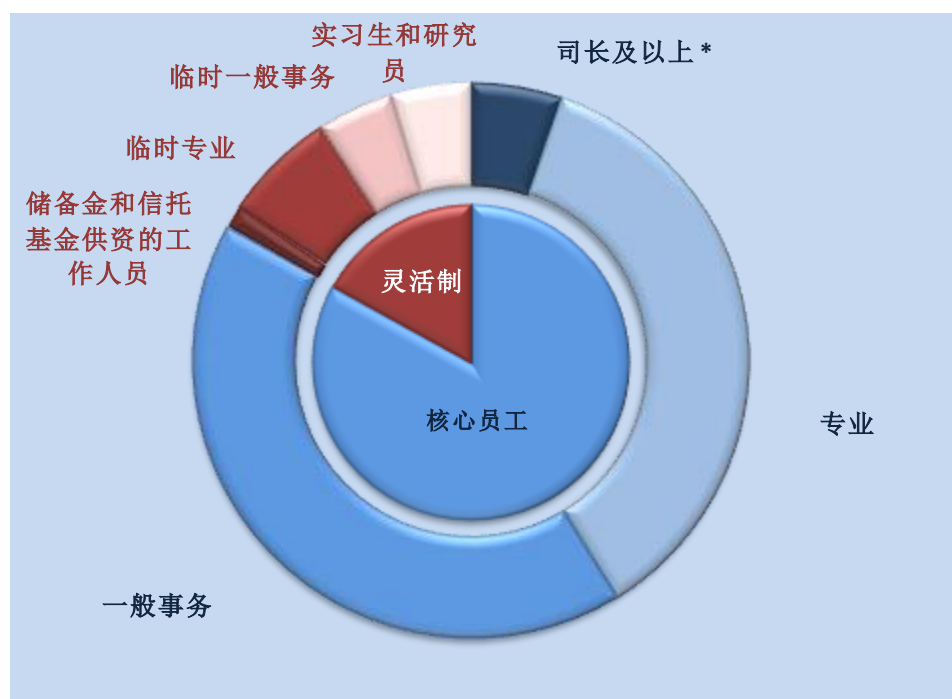
表22: 2014年7月至2015年6月间的工作人员投诉/申诉

表23: 2014年7月至2015年6月间每个主题提交的案数

审计建议

表24: 人力资源相关未落实审计建议的情况

表1：按职类开列的WIPO员工队伍（截至2015年6月）



核心员工

经常预算供资员额	人数	百分比
司长及以上 *	66	
专业	448	
一般事务	521	
核心员工小计	1,035	83.0%

灵活制工作人员

储备金和信托基金供资的工作人员	16	
临时工作人员		
临时专业	82	
临时一般事务	55	
临时工作人员小计	137	

工作人员小计 1,188

编外人员		
实习生和研究员	59	
编外人员小计	59	

灵活制工作人员小计 212 17.0%

WIPO员工总计	1,247	100%
-----------------	--------------	-------------

* 含高级行政人员职类（总干事、副总干事和助理总干事 = 9个员额）

表2：按职类开列的队伍发展趋势（2011 - 2015年）

员额工作人员	2011	2012	2013	2014	2015*
司长及以上 *	57	63	61	65	66
专业	422	434	429	441	448
一般事务	473	497	520	531	521
经常预算供资员额工作人员小计	952	994	1,010	1,037	1,035
储备金和信托基金供资的工作人员	26	18	15	17	16
员额工作人员合计	978	1,012	1,025	1,054	1,051
临时工作人员					
临时专业			94	88	82
临时一般事务			100	76	55
临时工作人员小计			194	164	137
工作人员合计			1,219	1,218	1,188
编外人员					
实习生和研究员	86	55	66	63	59
短期一般事务，顾问，SSA，笔译员/审校 ¹	261	230			
编外人员小计	261	230	66	63	59

¹ 这些是短期合同持有者，其中多数经2013年1月1日生效的合同改革后已转为工作人员身份。

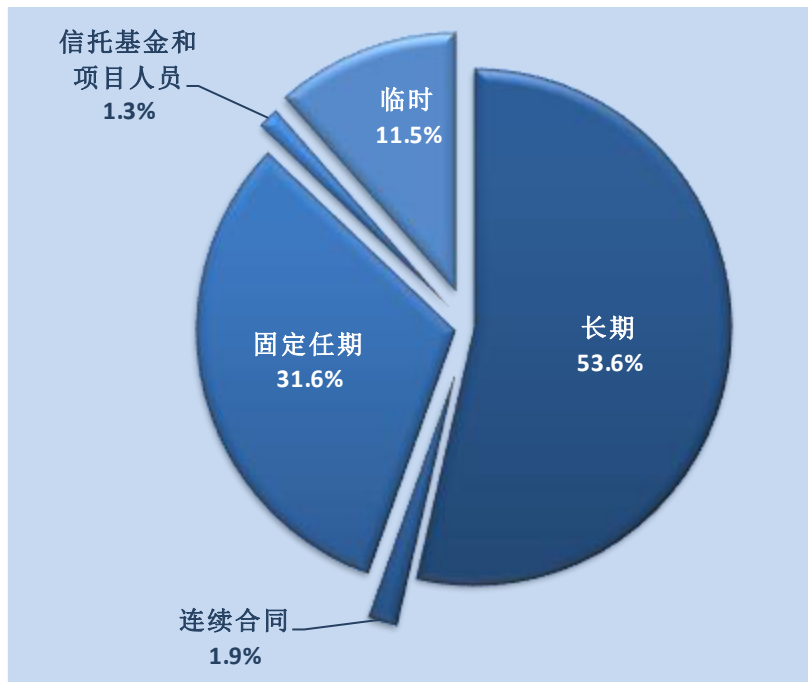
WIPO员工总计 1239 1,242 1,285 1,281 1,247

2015年6月



* 含高级行政人员职类（总干事、副总干事和助理总干事 = 9个员额）

表3：按合同/资金类型开列的工作人员（截至2015年6月）



合同/资金类型	工作人员	百分比
长期	637	53.6%
连续	22	1.9%
固定任期（经常预算）	376	31.6%
经常预算供资员额工作人员小计	1,035	
信托基金供资工作人员	14	1.2%
储备金供资项目工作人员	2	0.2%
其他来源供资员额小计	16	
临时工作人员	137	11.5%
合计	1,188	

表4: 非全时工作人员 (截至2015年6月)

员额工作人员 *	女	男	合计
员额工作人员合计	552	483	1,035
非全时	144	7	151
百分比	26.1%	1.4%	14.6%
临时	62	63	125
非全时	10	2	12
百分比	16.1%	3.2%	9.6%
工作人员合计	614	546	1,160
非全时	154	9	163
百分比	25.1%	1.6%	14.1%

表4(a): 2015年6月的非全时工作安排

员额工作人员 *	女	男	合计
全时工作人员	460	537	997
非全时工作人员			
90%	19	5	24
80%	114	3	117
50%	21	1	22
非全时小计	154	9	163
百分比	25.1%	1.6%	14.1%
	614	546	1,160

* 不含其他来源供资员额

表5：工作人员费用（2010 - 2014年）



	2010	2011	2012	2013	2014
工作人员费用占总费用百分比	68.5%	66.2%	68.7%	66.6%	67.5%
工作人员相关支出总计 (单位：百万瑞郎)	198.1	198.3	199.1	214.2	208.5
非工作人员相关支出 (单位：百万瑞郎)	91.3	101.2	90.9	107.5	100.3
计划支出总计	289.4	299.5	290.0	321.7	308.8

来源：WIPO财务系统

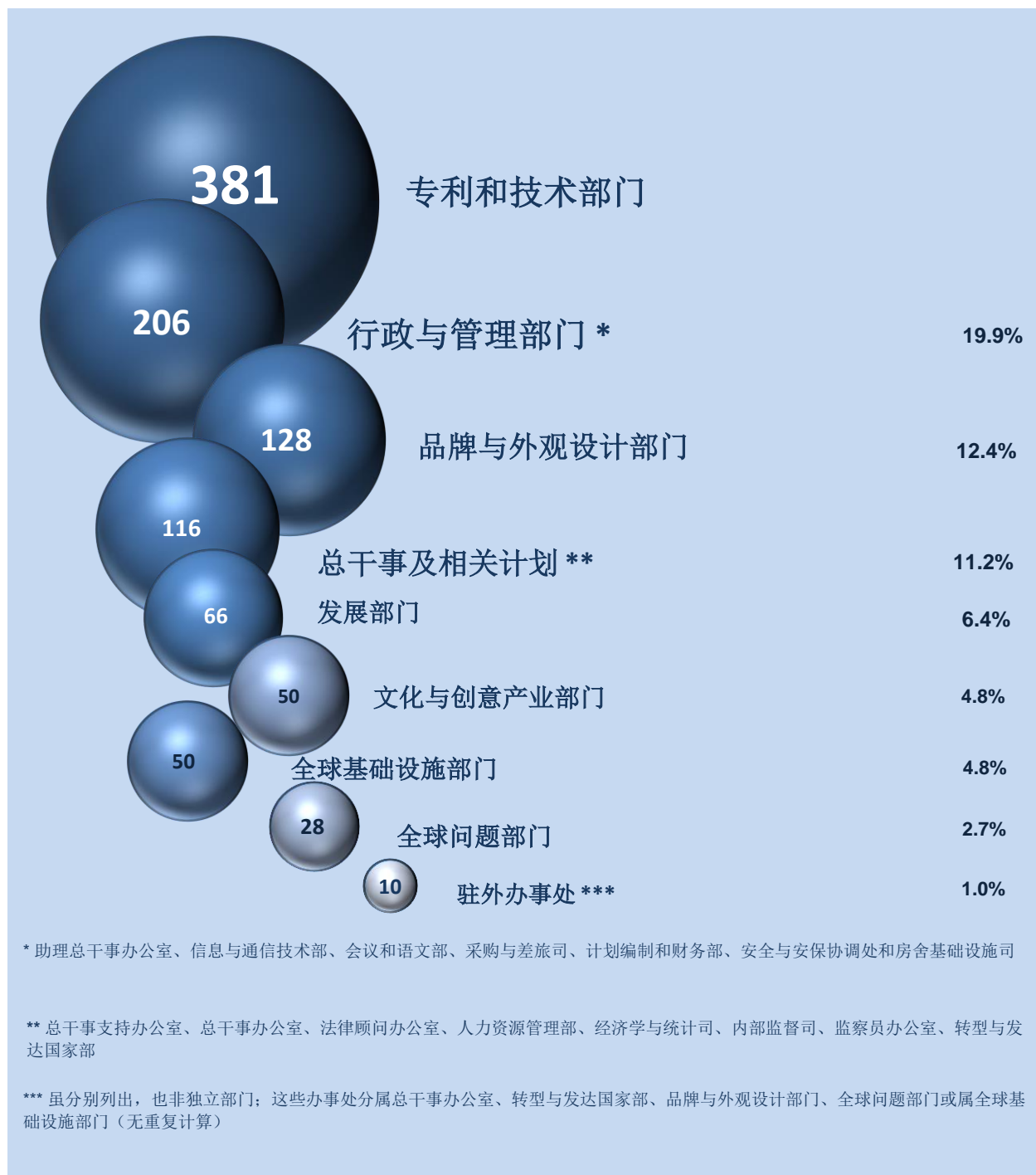
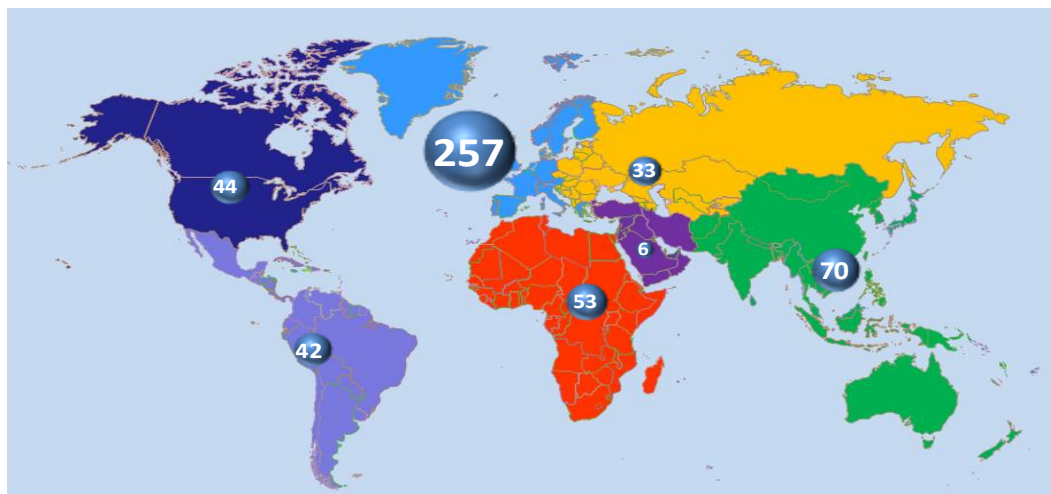
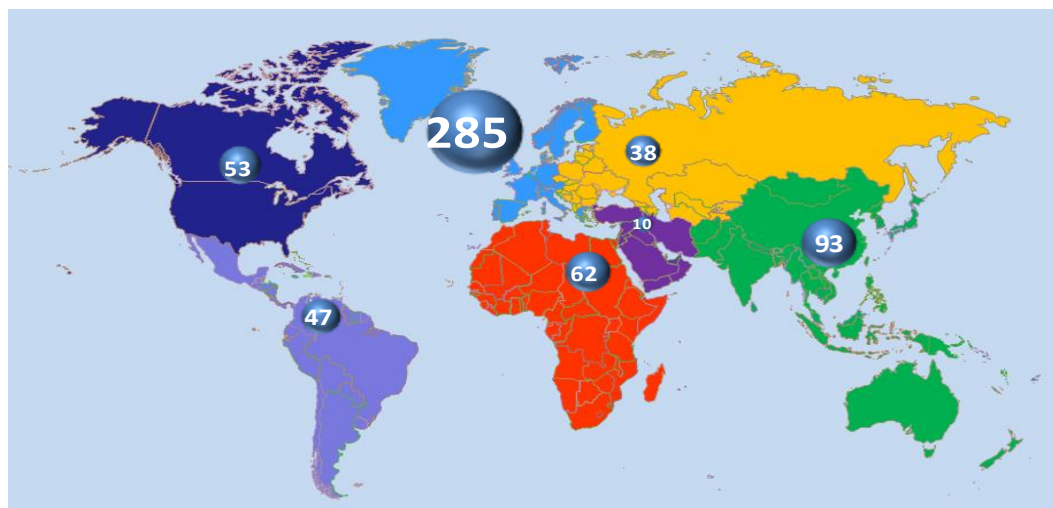


表7a: 按地区开列的专业和更高职类地域代表性 (截至2015年6月)



经常预算供资员额 *	工作人员	百分比
非洲	53	10.5%
亚洲和太平洋	70	13.9%
中东欧和中亚	33	6.5%
拉丁美洲和加勒比	42	8.3%
中东	6	1.2%
北美	44	8.7%
西欧	257	50.9%
合计	505	100.0%

* 此报告中不含高级行政人员职类 (总干事、副总干事和助理总干事 = 9个员额)

表7b: WIPO工作人员所代表的成员国
(截至2015年6月的正式工和临时工)

所有专业及以上职类 (经常预算和临时供资员额)	工作人员	百分比
非洲	62	10.5%
亚洲和太平洋	93	15.8%
中东欧和中亚	38	6.5%
拉丁美洲和加勒比	47	8.0%
中东	10	1.7%
北美	53	9.0%
西欧	285	48.5%
合计	588	100.0%

表8a：按地区开列的研究员地域代表性（2013年 - 2015年6月）

地区	研究员	百分比
非洲	1	1.2%
亚洲和太平洋	39	47.0%
中东欧和中亚	6	7.2%
拉丁美洲和加勒比	5	6.0%
中东	6	7.2%
北美	7	8.4%
西欧	19	22.9%
合计	83	100.0%

表8b：按地区开列的实习生地域代表性（2013年 - 2015年6月）

地区	实习生	百分比
非洲	11	12.8%
亚洲和太平洋	21	24.4%
中东欧和中亚	13	15.1%
拉丁美洲和加勒比	3	3.5%
中东	4	4.7%
北美	9	10.5%
西欧	25	29.1%
合计	86	100.0%

表 9a: 截至 2015 年 6 月 WIPO 工作人员所代表的成员国 (2011 年 - 2015 年)
(固定任期、连续、长期和临时工作人员)

	2011	2012	2013	2014	2015*
WIPO 成员国	185	185	186	187	188
WIPO 工作人员中有代表的	116	117	118	118	114
无代表的成员国	69	68	68	69	74

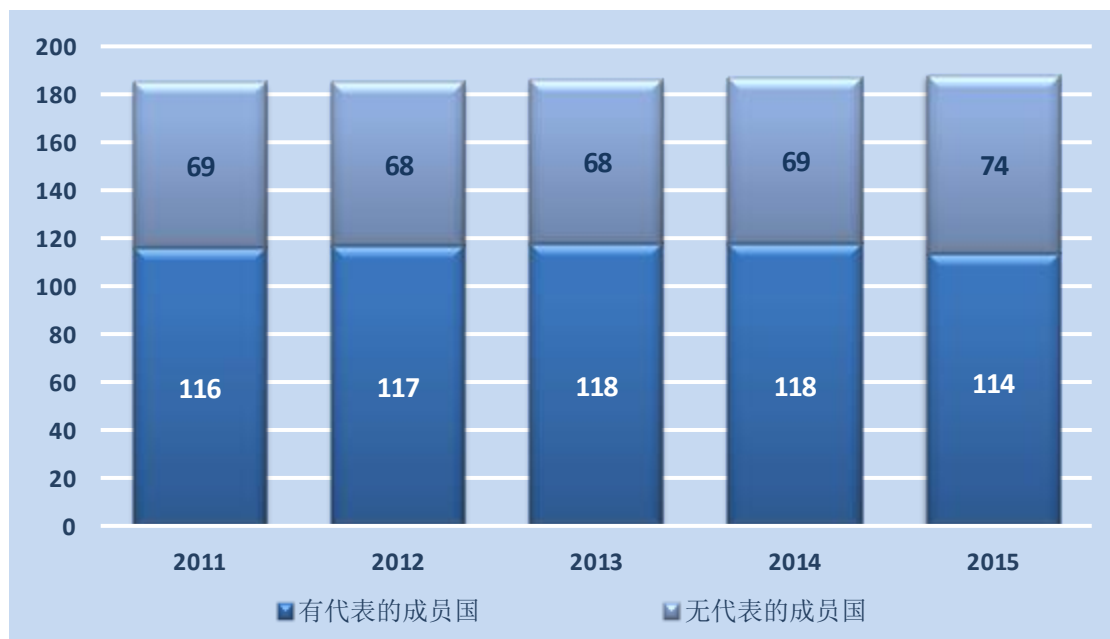
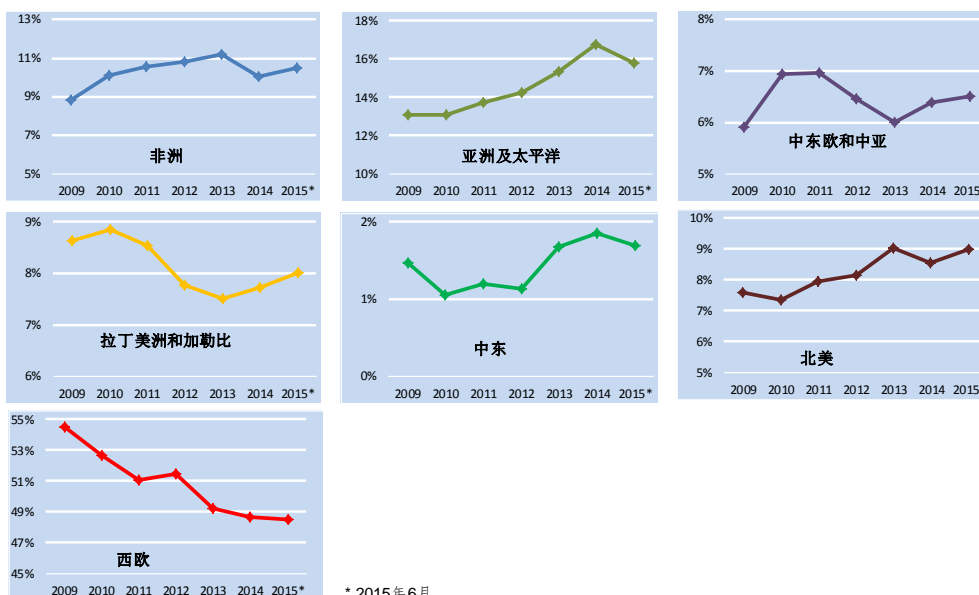


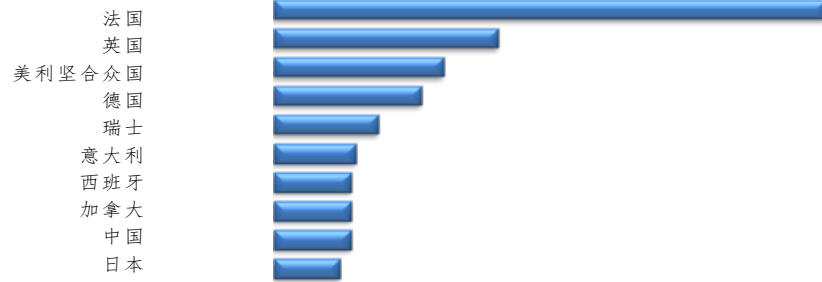
表 9b: 按地区开列的专业和更高职类百分比 (2009 年 - 2015 年 6 月)



* 2015 年 6 月

表10a：国家代表性 - 专业和更高职类（截至2015年6月）

所代表的国家排名前十名



国名	人数	国名	人数
11 澳大利亚	10	67 哥斯达黎加	1
12 俄罗斯联邦	8	68 科特迪瓦	1
13 阿尔及利亚	7	69 克罗地亚	1
14 比利时	7	70 捷克共和国	1
15 印度	7	71 刚果民主共和国	1
16 阿根廷	6	72 丹麦	1
17 巴西	6	73 格林纳达	1
18 希腊	6	74 危地马拉	1
19 大韩民国	6	75 几内亚比绍	1
20 爱尔兰	5	76 海地	1
21 埃及	5	77 冰岛	1
22 荷兰	5	78 伊朗（伊斯兰共和国）	1
23 墨西哥	4	79 约旦	1
24 喀麦隆	4	80 哈萨克斯坦	1
25 加纳	4	81 肯尼亚	1
26 摩洛哥	4	82 吉尔吉斯斯坦	1
27 秘鲁	4	83 拉脱维亚	1
28 菲律宾	4	84 莱索托	1
29 葡萄牙	4	85 利比亚	1
30 瑞典	4	86 马达加斯加	1
31 突尼斯	4	87 马拉维	1
32 乌拉圭	4	88 毛里求斯	1
33 奥地利	3	89 蒙古	1
34 保加利亚	3	90 缅甸	1
35 柬埔寨	3	91 尼泊尔	1
36 哥伦比亚	3	92 尼加拉瓜	1
37 埃塞俄比亚	3	93 尼日利亚	1
38 芬兰	3	94 摩尔多瓦共和国	1
39 巴基斯坦	3	95 卢旺达	1
40 塞内加尔	3	96 阿拉伯叙利亚共和国	1
41 斯里兰卡	3	97 特立尼达和多巴哥	1
42 孟加拉国	3	98 土耳其	1
43 白俄罗斯	2	99 乌克兰	1
44 智利	2	100 津巴布韦	1
45 古巴	2		
46 厄瓜多尔	2		
47 匈牙利	2		
48 印度尼西亚	2		
49 牙买加	2		
50 黎巴嫩	2		
51 马来西亚	2		
52 新西兰	2		
53 挪威	2		
54 波兰	2		
55 罗马尼亚	2		
56 塞尔维亚	2		
57 斯洛伐克	2		
58 南非	2		
59 前南斯拉夫的马其顿共和国	2		
60 乌干达	2		
61 坦桑尼亚联合共和国	2		
62 委内瑞拉（玻利瓦尔共和国）	2		
63 阿富汗	1		
64 阿塞拜疆	1		
65 贝宁	1		
66 布基纳法索	1		
		总计	514
		只在一般事务职类有人任职的国家	
		101 加蓬	
		102 洪都拉斯	
		103 亚美尼亚	
		104 利比里亚	
		105 萨尔瓦多	
		106 马里	
		107 玻利维亚（多民族国）	
		108 尼日尔	
		109 新加坡	
		110 塞舌尔	
		只在临时职类有人任职的国家	
		111 朝鲜（民主主义人民共和国）	
		112 以色列	
		113 毛里塔尼亚	
		114 立陶宛	

表 10b: 国家代表性 – 所有职类工作人员 (截至 2015 年 6 月)

国家	人数	所代表的国家排名前十
1 法国	353	
2 联合王国	70	
3 瑞士	63	
4 美利坚合众国	43	
5 德国	39	
6 意大利	38	
7 日本	36	
8 西班牙	29	
9 中国	30	
10 加拿大	27	

表 10b: 国家代表性 – 所有工作人员 (截至 2015 年 6 月) (续)

11 印度	20	64 阿富汗	2
12 大韩民国	19	65 智利	2
13 俄罗斯联邦	17	66 科特迪瓦	2
14 秘鲁	17	67 刚果民主共和国	2
15 摩洛哥	16	68 萨尔瓦多	2
16 菲律宾	15	69 危地马拉	2
17 澳大利亚	14	70 洪都拉斯	2
18 突尼斯	12	71 印度尼西亚	2
19 巴西	11	72 伊朗 (伊斯兰共和国)	2
20 葡萄牙	11	73 利比亚	2
21 爱尔兰	10	74 缅甸	2
22 阿尔及利亚	10	75 新西兰	2
23 阿根廷	10	76 尼日利亚	2
24 比利时	10	77 塞舌尔	2
25 哥伦比亚	10	78 斯洛伐克	2
26 埃及	9	79 南非	2
27 希腊	9	80 坦桑尼亚联合共和国	2
28 乌拉圭	8	81 津巴布韦	2
29 巴基斯坦	7	82 亚美尼亚	1
30 喀麦隆	6	83 阿塞拜疆	1
31 厄瓜多尔	6	84 玻利维亚 (多民族国)	1
32 芬兰	6	85 布基纳法索	1
33 加纳	6	86 哥斯达黎加	1
34 肯尼亚	6	87 克罗地亚	1
35 黎巴嫩	6	88 捷克共和国	1
36 墨西哥	6	89 朝鲜民主主义人民共和国	1
37 波兰	6	90 加蓬	1
38 斯里兰卡	6	91 格林纳达	1
39 瑞典	6	92 几内亚比绍	1
40 委内瑞拉 (玻利瓦尔共和国)	6	93 海地	1
41 奥地利	5	94 冰岛	1
42 孟加拉国	5	95 以色列	1
43 毛里求斯	5	96 约旦	1
44 荷兰	5	97 哈萨克斯坦	1
45 罗马尼亚	5	98 吉尔吉斯斯坦	1
46 塞内加尔	5	99 拉脱维亚	1
47 乌克兰	5	100 莱索托	1
48 埃塞俄比亚	4	101 利比里亚	1
49 牙买加	4	102 立陶宛	1
50 马达加斯加	4	103 马拉维	1
51 塞尔维亚	4	104 马里	1
52 前南斯拉夫的马其顿共和国	4	105 毛里塔尼亚	1
53 土耳其	4	106 蒙古	1
54 乌干达	4	107 尼泊尔	1
55 白俄罗斯	3	108 尼加拉瓜	1
56 贝宁	3	109 尼日尔	1
57 保加利亚	3	110 摩尔多瓦共和国	1
58 柬埔寨	3	111 卢旺达	1
59 古巴	3	112 新加坡	1
60 丹麦	3	113 阿拉伯叙利亚共和国	1
61 匈牙利	3	114 特立尼达和多巴哥	1
62 马来西亚	3		
63 挪威	3		
		总计 *	1,188

* 含一般事务、专业及以上工作人员、经常预算供资和信托基金供资

表11：按性别和职等开列的工作人员（截至2015年6月）

	员额工作人员				
	男	百分比	女	百分比	小计
D2	7	77.8%	2	22.2%	9
D1	35	72.9%	13	27.1%	48
小计	42	73.7%	15	26.3%	57
P5	62	67.4%	30	32.6%	92
P4	96	54.9%	79	45.1%	175
P3	64	44.4%	80	55.6%	144
P2	9	25.0%	27	75.0%	36
P1	1	100.0%	0	0.0%	1
小计	232	51.8%	216	48.2%	448
G7	6	13.3%	39	86.7%	45
G6	73	32.7%	150	67.3%	223
G5	94	45.6%	112	54.4%	206
G4	25	58.1%	18	41.9%	43
G3	4		0		4
小计	202	38.8%	319	61.2%	521
合计	476	46.4%	550	53.6%	1,026*

* 不含高级行政人员职类（总干事、副总干事和助理总干事 = 9个员额）

* 不含临时工作人员和信托基金

表12：按职等开列的性别平衡（截至2015年6月）

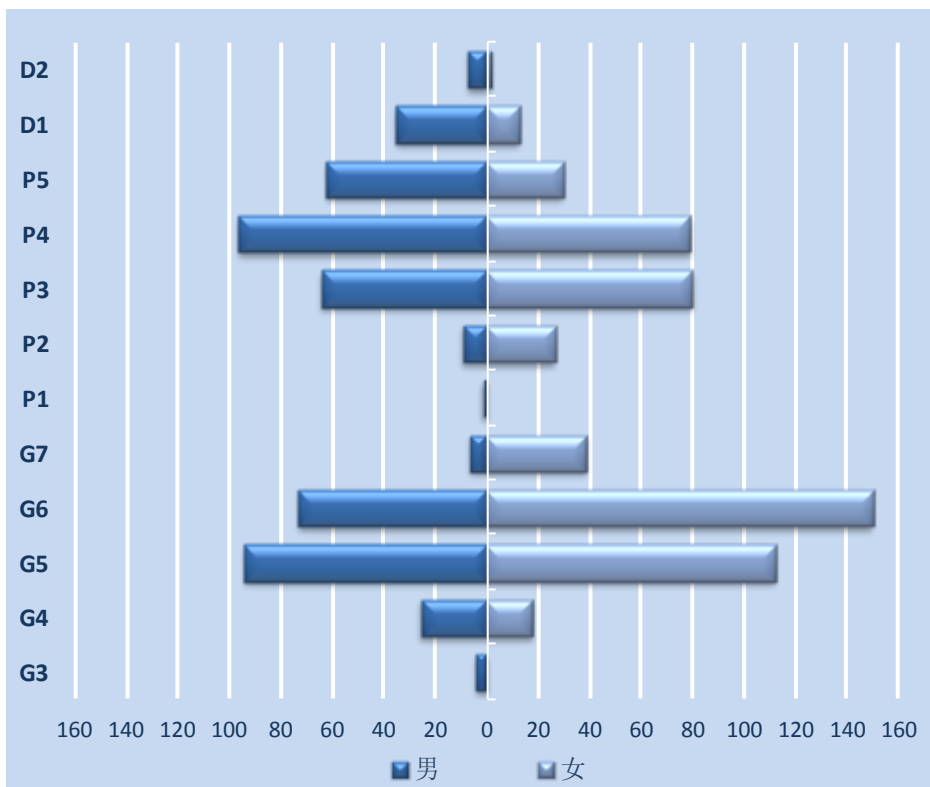
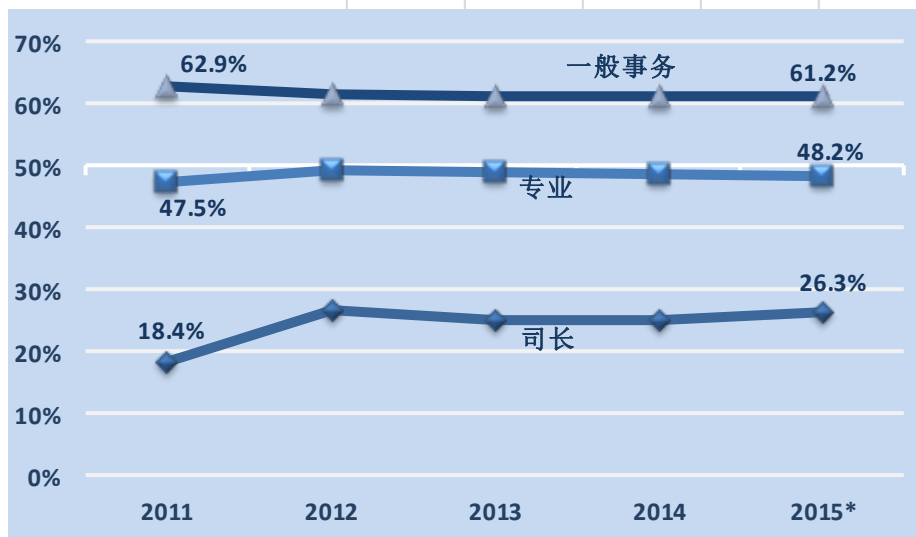


表13：按职等开列的女性（截至2015年6月）



	2011	2012	2013	2014	2015*
司长	18.4%	26.8%	25.0%	25.0%	26.3%
专业	47.5%	49.2%	48.9%	48.6%	48.2%
一般事务	62.9%	61.6%	61.4%	61.2%	61.2%
合计	53.6%	54.1%	53.9%	53.8%	53.6%

* 42015年6月

不含高级行政人员职类（总干事、副总干事和助理总干事 = 9个员额）

表14: 年齡分布 (截至2015年6月)

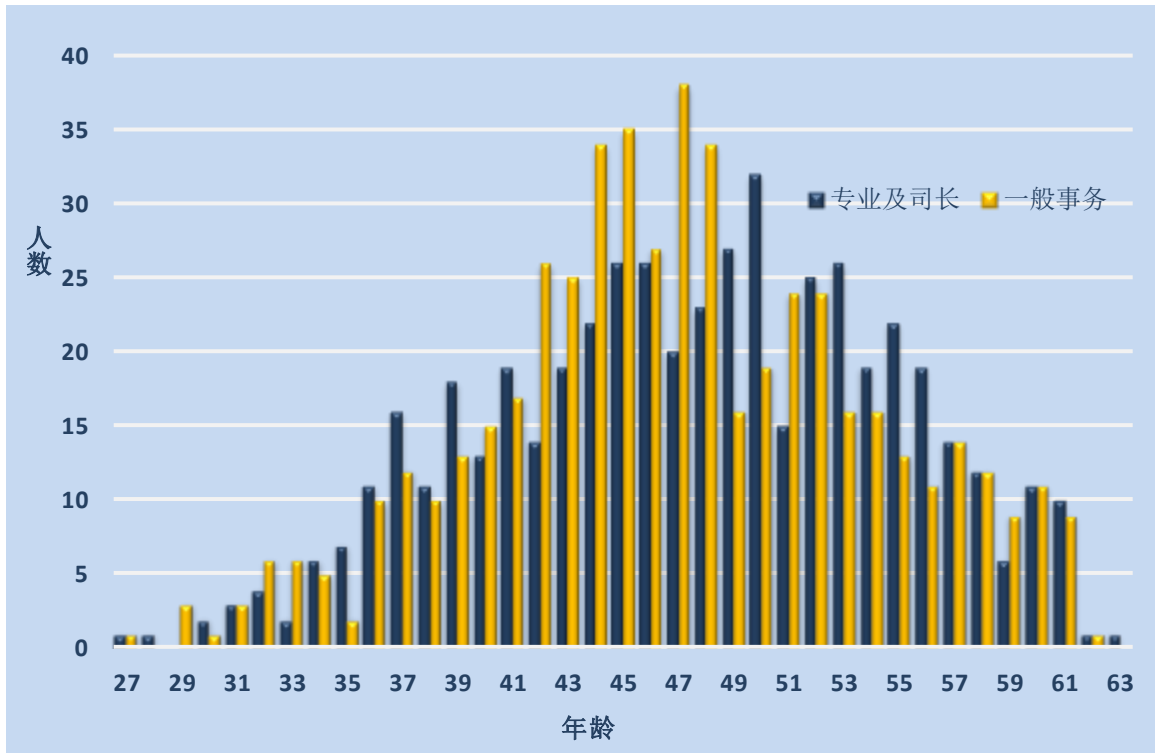


表15: 按职类开列的平均年齡 (截至2015年6月)

职类	年齡
司长平均年齡	54.0
专业人员平均年齡	46.5
一般事务类人员平均年齡	47.0

表16a: 退休 (2015 - 2020年)

职类/年度	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
司长	3	2	3	2	2	8
专业	4	7	9	13	13	19
小计	7	9	12	15	15	27
一般事务	5	11	11	13	14	15
合计	12	20	23	28	29	42

表16b: 按地区开列的预期退休情况 - 专业及以上 (2015 - 2020年)

	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	合计	百分比
非洲	2	1	3	1	2	2	11	12.9%
亚洲和太平洋	1	0	2	0	4	4	11	12.9%
中东欧和中亚	0	1	1	1	0	3	6	7.1%
拉丁美洲和加勒比	1	2	1	2	0	1	7	8.2%
中东	1	0	0	0	0	0	1	1.2%
北美	0	0	2	3	2	3	10	11.8%
西欧	2	5	3	8	7	14	39	45.9%
合计	7	9	12	15	15	27	85	100.0%

* 2015年7月起

表16c: 离职 (2012 - 2015年)

离职类型	2012	2013	2014	2015*	Total
退休	23	28	29	13	93
终止任用	24	13	21	8	66
机构间 (调动、借调、借用) **	0	2	1	2	5
合计	47	43	51	23	164

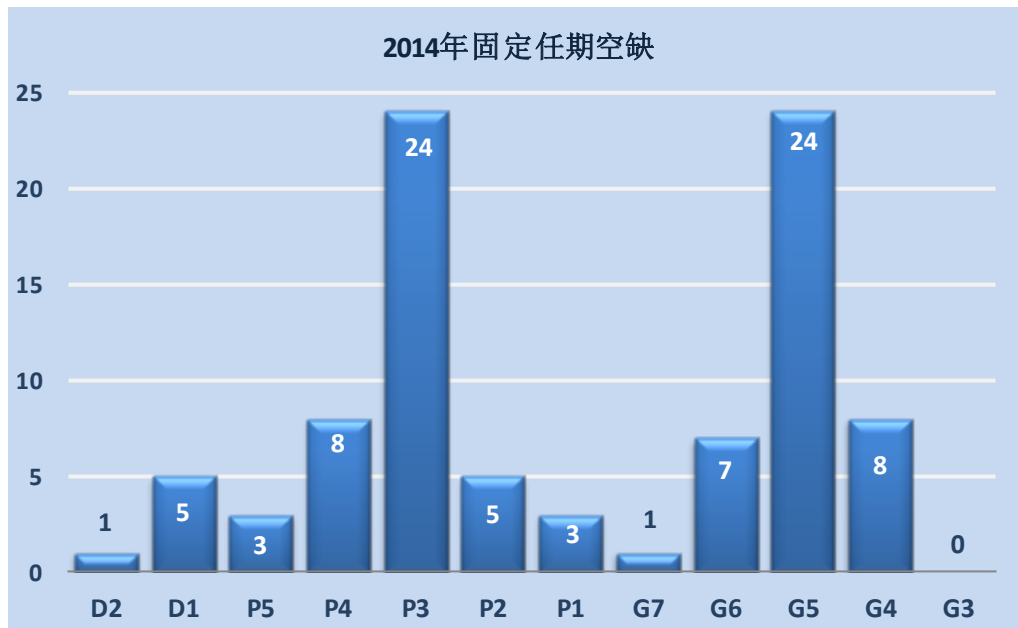
* 至2015年6月

** 可能带有返回权

表16d: 按地区开列的离职情况 (2014年7月 - 2015年6月)

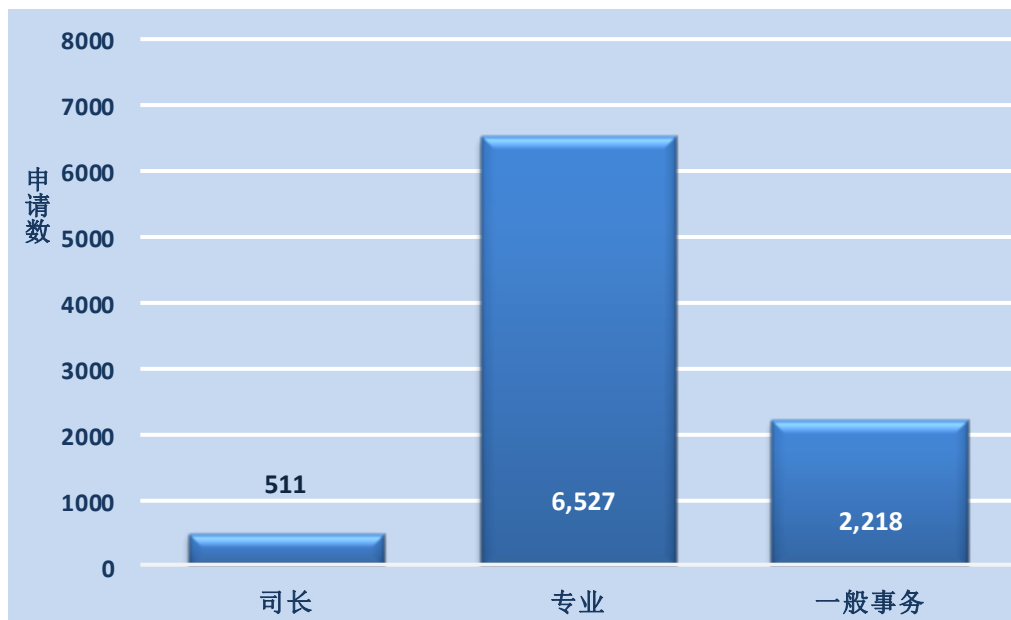
	工作人员	百分比	临时工作人员	百分比	合计	百分比
非洲	5	15.2%	1	7.1%	6	12.8%
亚洲和太平洋	3	9.1%	3	21.4%	6	12.8%
中东欧和中亚	3	9.1%	0	0.0%	3	6.4%
拉丁美洲和加勒比	3	9.1%	0	0.0%	3	6.4%
中东	2	6.1%	1	7.1%	3	6.4%
北美	3	9.1%	2	14.3%	5	10.6%
西欧	14	42.4%	7	50.0%	21	44.7%
合计	33	100.0%	14	100.0%	47	100.0%

表17: 2014年各职等空缺通知



司长	6
专业	43
一般事务	40
空缺通知合计	89

表18: 2014年各职等收到的申请



申请总数: 9,256

各职类平均申请数	
司长	85
专业	152
一般事务	55

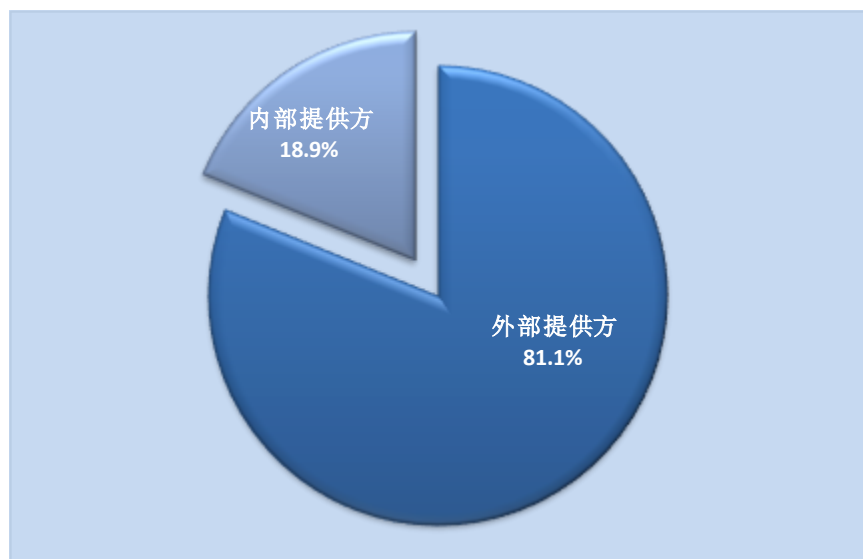
**表19: 按地区开列的专业和以上职类的任用和申请情况
2014年7月 - 2015年6月**

地区	任用*	百分比	收到的 申请**	百分比	任用/申请比
非洲	5	8.2%	1,959	20.5%	391.8
亚洲和太平洋	18	29.5%	1,797	18.8%	99.8
中东欧和中亚	5	8.2%	1,221	12.8%	244.2
拉丁美洲和加勒比	6	9.8%	990	10.4%	165.0
中东	0	0.0%	352	3.7%	0.0
北美	9	14.8%	680	7.1%	75.6
西欧	18	29.5%	2,558	26.8%	142.1
总计	61	100.0%	9,557	100.0%	156.7

* 不含信托基金任用

** 包括2014年7月至2015年6月在外发布的专业及以上职类空缺（不含未指定国籍的申请）

表20: 按提供方和类型开列的培训 - 2014年

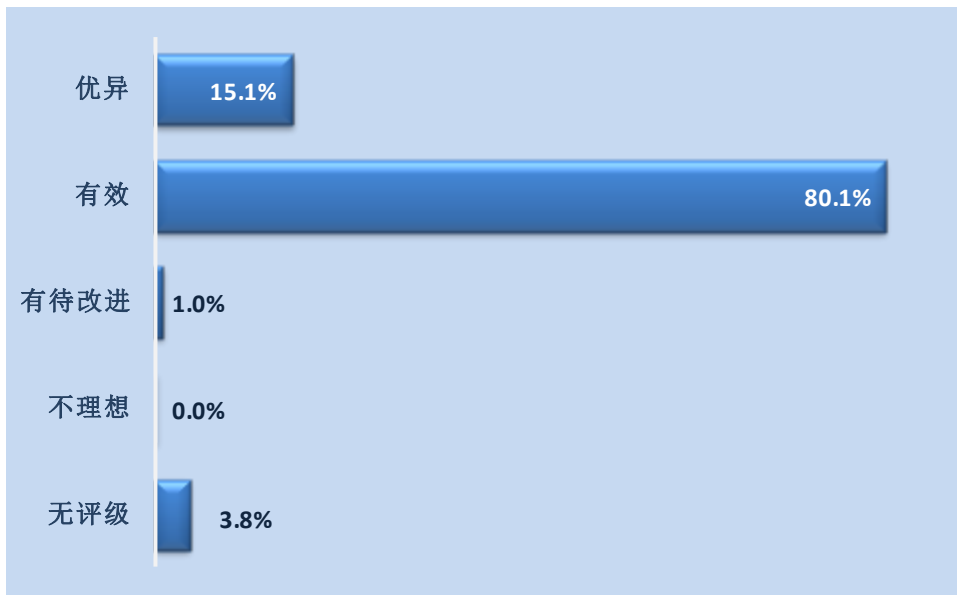


类型	天数	百分比	百分比
外部提供			
管理	648	13.1%	
传播	606	12.2%	
语言	2536	51.2%	
IT	439	8.9%	
道德操守	88	1.8%	
其他	634	12.8%	
小计	4,951	100.0%	81.1%
内部提供			
PMSDS	13	1.1%	
ERP	59	5.1%	
WIPO学院	81	7.0%	
学习在WIPO	120	10.4%	
入职计划	148	12.9%	
卫生/安全/安保	112	9.7%	
注册体系*	618	53.7%	
小计	1,151	100.0%	18.9%
合计	6,102		100.0%

学员总数: **3,114**
每工作人员平均培训天数: **4.95**

* 专利和商标注册体系

表21： 效绩评价 - 2014年周期 *



打分	人数	百分比
优异	173	15.1%
有效	918	80.1%
有待改进	11	1.0%
不理想	0	0.0%
无评级	44	3.8%
小计	1,146	97.5%
PMSDS未完成	29	2.5%
合计	1,175	100.0%

2015年6月

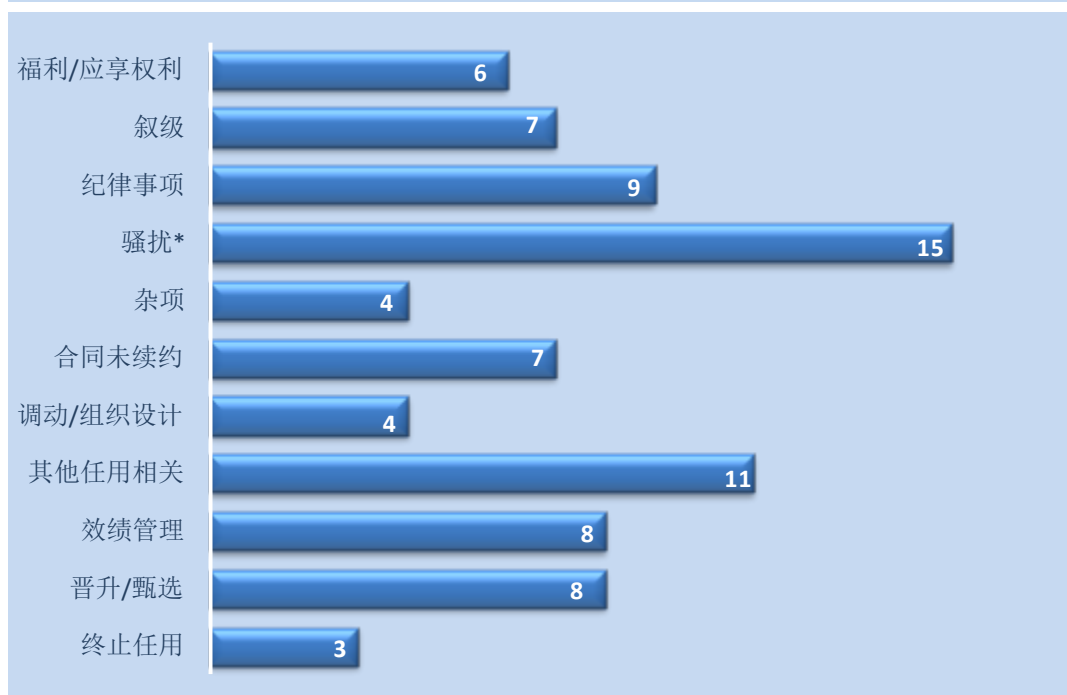
表22: 2014年7月至2015年6月间的工作人员投诉/申诉

	合计	百分比
行政决定复审请求	29	35.4%
考评异议	4	4.9%
冤情	5	6.1%
WIPO上诉委员会*	32	39.0%
劳工组织行政法庭	12	14.6%
合计	82**	100%

* 含2014年代表69名工作人员提交给WIPO上诉委员会的一项上诉，以及2015年代表9名工作人员提交的一项上诉。

** 这是所涉期间进行的程序数。同期，一个案件可能经过RFR，然后进入WIPO上诉委员会。

表23: 2014年7月至2015年6月间每个主题提交的案数



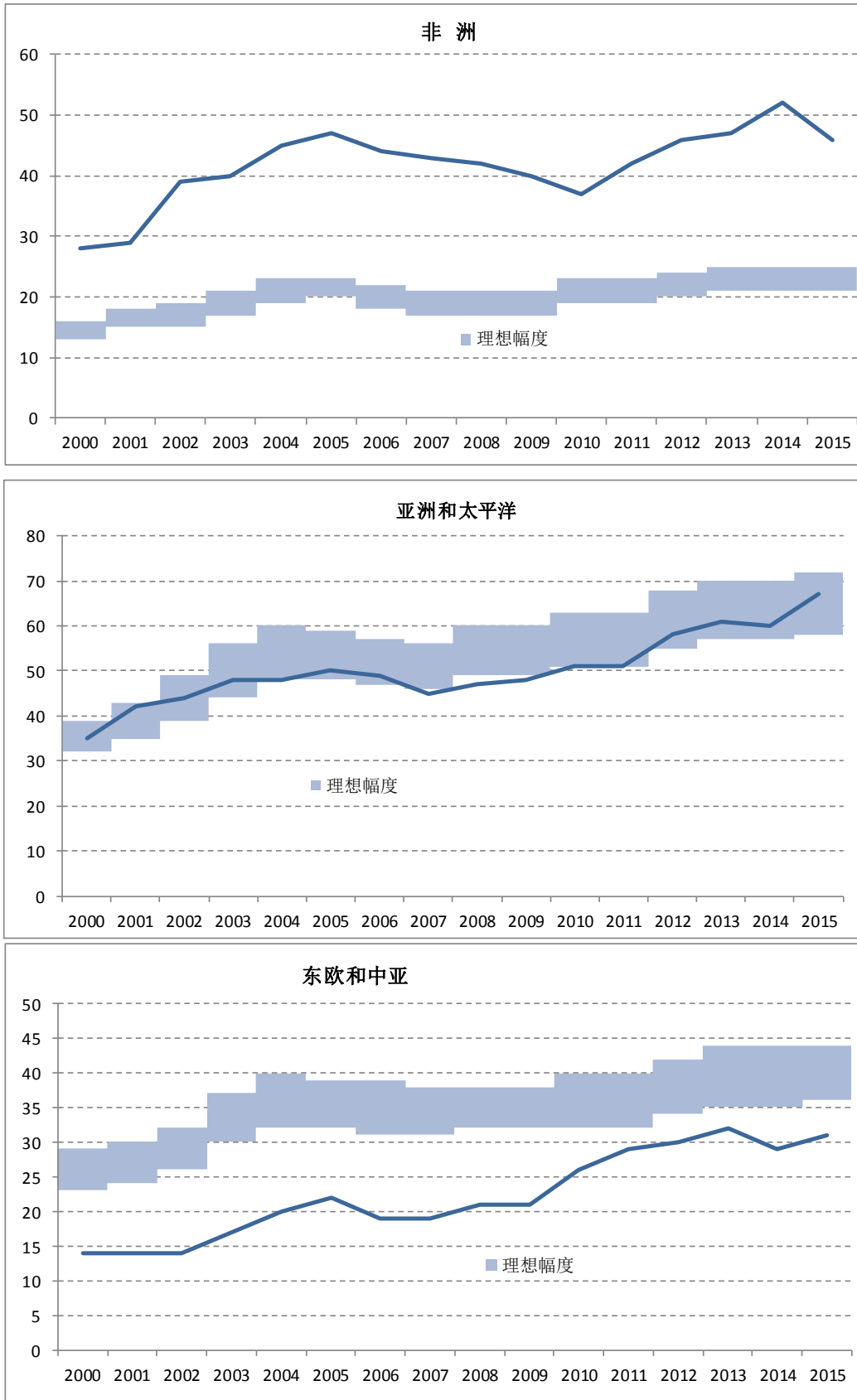
* 骚扰/歧视/工作场所冲突

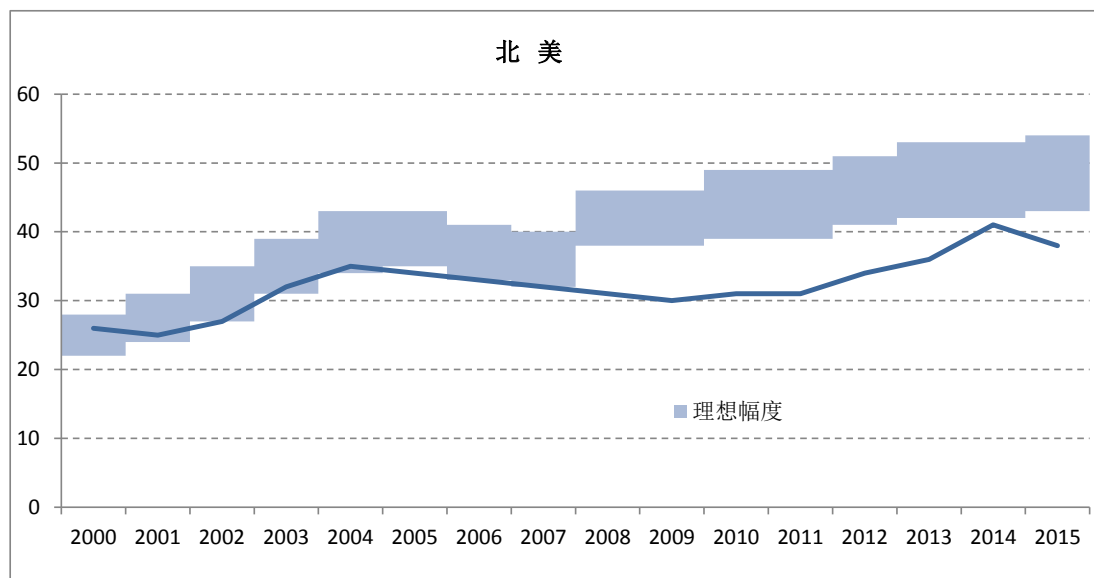
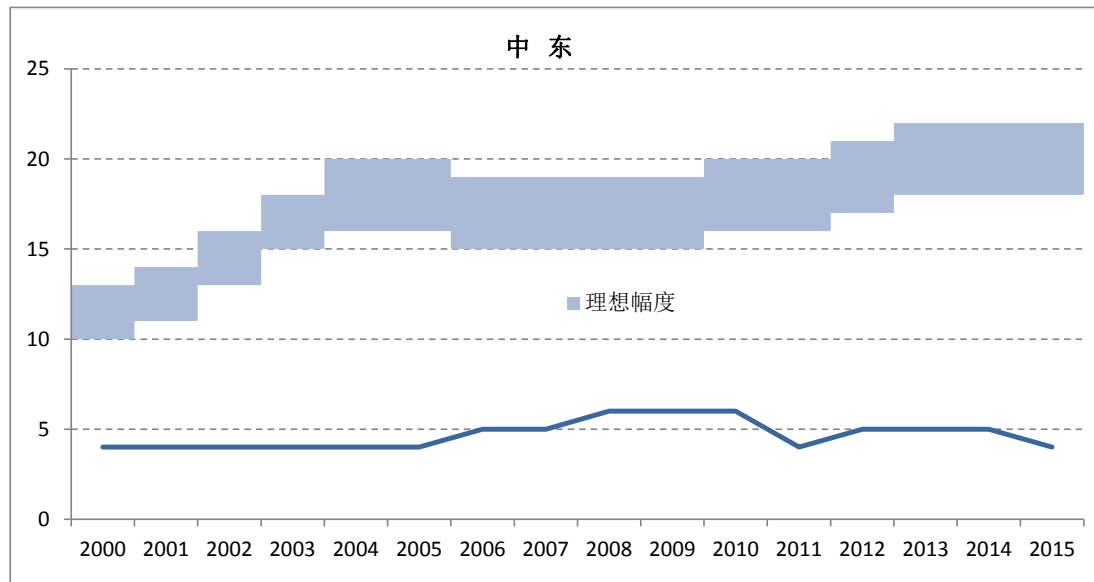
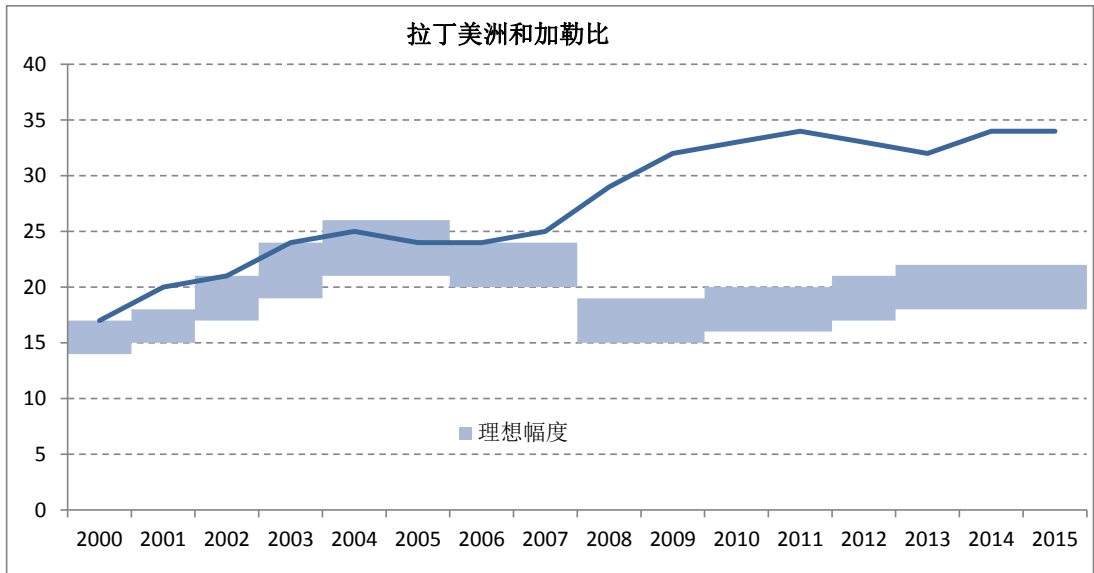
表24：人力资源相关未落实审计建议的情况

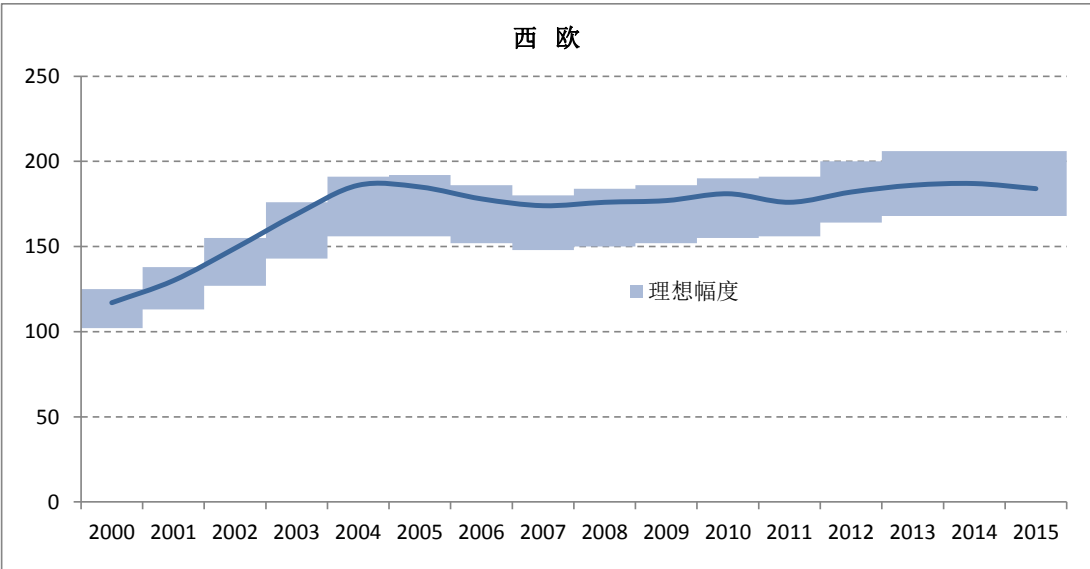
序号	建议	优先级	主题	实施进展	预计完成日期
1	410	高	保密和敏感文件的电子储存	25%	2017年12月
2	429	中	企业资源规划：管理信息	60%	2016年12月
3	离职程序建议 5	高	离职程序应系统化和自动化	60%	2015年12月
4	离职程序建议 2	高	应编制工作人员技能和能力调查表	10%	2017年5月
5	IA 2014-01 建议 1	中	IT基于工作流的应对工作人员要求的解决办法	70%	2015年12月
6	IA 2014-01 建议 7	中	回籍假旅行-进行有效监测的替代性IT工具	50%	2015年12月
7	IA 2014-01 建议 8	中	语文津贴-工作人员的资格审查	50%	2017年12月
8	IA 2014-01 建议 2	中	编制人力资源工作手册	25%	2015年12月
9	IA 2014-01 建议 6	高	考虑到配偶的工作地、并根据年薪总额确定受抚养配偶。	20%	2015年12月
10	建议 1 评价 2014-06	高	建立与表彰 制定政策	20%	2015年12月

地域分布 (2000 - 2015年)

以下图表显示成员国1975年议定的地域分配原则对每个地区的影响







2015 年地域分布¹

地区	A 会费比例 ²	B 最低配额 (25%)	C 员额数 (75%)	D 总计 (员额数) ³ B + C	E 理想幅度 (- 10 / + 10%)	F 实际数 ⁴ (2014 年 6 月)
非洲	2,77	14,4	8.4	22.8	21 – 26	46
亚洲及太平洋	16,69	14,4	50.6	65.0	58 – 72	67
东欧和中亚	8,55	14,4	25.9	40.3	36 – 44	31
拉丁美洲和加勒比	1,86	14,4	5.6	20.1	18 – 22	34
中东	2,04	14,4	6.2	20.6	18 – 22	04
北美	11,16	14,4	33.8	48.2	43 – 54	38
西欧	56.93	14,4	172.5	186.9	168 – 206	184
	(100,00)	(101.0)	(309.6)	(413)		

¹ = 见文件 W0/CC/IX/2, 1975 年 6 月 30 日。

² = 基于“会费的地域分配 - 2015 年按地域列出的总计”(财务部)。

³ = 专业及以上职类(总干事、语文和编辑员额均未包括在内)。

⁴ = 与上年相比的变化。

来源: HRMD/MC i

[附件二和文件完]