

## 计划和预算委员会

### 第二十五届会议

2016年8月29日至9月2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2016年10月会议的《人力资源年度报告》（文件WO/CC/73/1）。

[后接文件WO/CC/73/1]



## 世界知识产权组织协调委员会

第七十三届会议（第47次例会）  
2016年10月3日至11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：快照数据和要点

### 三、2013-2015 年人力资源战略的四个支柱

支柱 1：合用和多元化的工作人员

支柱 2：客户和需求导向型知识产权全球服务提供者

支柱 3：知识产权组织：首选雇主

支柱 4：人才发展和管理

### 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 年展望

### 六、请知识产权组织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 (WSPC)
- (c) 国际公务员制度委员会 (ICSC) 的报告
- (d) 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 年原则

## 一、引言

1. 在过去几年里，变革管理一直是人力资源工作的主要内容，包括对人力资源管理的监管和政策框架进行了根本性改革。这些改革是必要的，有些改革早应该进行。2010 年，成员国商定，从长期服务临时雇员（LSTE）占用的职位入手，将连续任用职位正式化。WIPO 对《工作人员条例与细则》进行了全面审查，确立了新的工作人员合同框架，该框架于 2013 年生效。2014 年初，WIPO 推出个人订约承办事务的补充政策，正式确立和规范了非工作人员个人合同。WIPO 对内部司法制度进行了审查，调整后的内部司法制度于 2014 年 1 月生效。工作人员的福利和待遇与联合国系统实现了广泛统一。近期，国际公务员制度委员会正在对这方面进行审查，预料随后会推出更多改革措施。

2. 在过渡期的大部分时间，人力资源管理司（HRMD）与工作人员和管理层紧密合作，通过保持定期和公开沟通，践行了 WIPO 以服务为导向、协同工作和成果问责的核心价值观。与任何重大改革一样，挑战层出不穷。但是，随着过渡期接近尾声和改革措施根基渐牢，对组织文化的重新定向明显正在深入人心。这种定向注重合作而非冲突，注重包容而非分裂，注重主动进取而非自满怠惰，同时以工作效率和业务需求作为奖励和待遇的基准。

3. 值得强调的是，目前正在开展三项人力资源活动，均是为了通过合作式外展创造价值。这些活动包括：参与性决策、与成员国的伙伴关系和促进强化管理责任。

4. 工作人员在重大决策活动和机制中发挥重要作用。设立于 2014 年的职业健康与安全委员会（OHSC）汇集了行政部门、全体工作人员代表及内部职业健康和安全专家，利用他们的集体智慧，将工作人员福利问题置于工作环境讨论和决策的中心。最近，一个全部由工作人员组成的工作组起草了旨在促进建立一个互相尊重、和谐融洽的工作环境的建议和行动方案。年度奖励和表彰计划设立了一个新的表彰类别。工作人员提名并投票选出三名对积极和谐工作环境作出重大贡献的工作人员（其他类别的奖项由管理层参与评选）。2016 年 6 月，一个由工作人员志愿者和行政部门多个办公室代表组成的工作组提交了一份报告，其中包括关于 WIPO 有效时间管理的建议。该报告参考了一项工作人员调查的反馈意见。回答问卷的工作人员超过 50%，参与程度史无前例。工作人员终于能全方位参与组织 WIPO 工作人员理事会的选举工作。通过选举活动，全体工作人员将首次有机会行使他们的投票权。在这次选举中，人力资源管理司发挥协调作用，从行政部门获得必要的后勤支持。

5. 为 WIPO 聘用工作人员时须满足的地域分布法定要求，毫无疑问属于成员国的职责范围。这一难题是多边组织所固有的，国际局为各成员国解决问题提供一切所需信息和支持。在成员国作出决定前，国际局正在采取具体措施，在无工作人员代表的成员国和代表不足的地区挖掘人才，为聘任工作扩大人才库。WIPO 正在与响应和参与这个项目的成员国开展合作，已经初步取得积极成效。

6. 有效管理其实始于能够激励和启发同仁实现共同目标的有效管理者。优秀管理者不是天生的，而是后天培养成的。人力资源工作与管理层和所有业务运营的关联比以往任何时候更加紧密。为此，根据 WIPO 成果问责的核心价值观，WIPO 为管理者 and 工作人员整体提供了一套包括个性化训练的培训项目。管理者接受的培训内容包括冲突管理、有效沟通、效绩和风险管理，之后会进行监督和跟进支持。培训目标是促进管理者/上司与其工作人员保持直接和更紧密的关系，其中 HRMD 会通过提供指导、培训和支持成为双方的合作伙伴，从而形成三方关系。

7. 本年度报告综合了组织文化、多样性和包容、人才引进、管理和发展、薪资和福利、职业健康和安安全等多方面成绩和进步。WIPO 工作队伍构成的灵活性大大提高，灵活类员工队伍<sup>1</sup>目前占四分之一强（25.5%）<sup>2</sup>，核心工作人员<sup>3</sup>略低于四分之三（74.5%）（见附件一表 1）<sup>4</sup>。挑战仍然存在且会得到解决。与过去一样，本报告涉及 WIPO 工作人员和 HRMD 管理的两类非工作人员，即研究员和实习生。

8. 本报告的结构如下。引言（第一部分）之后，第二部分以图示的形式介绍 WIPO 员工队伍的特点和“快照”数据。第三部分提供执行《2013-2015 年人力资源战略》的进展和成果。第四部分介绍其他工作人员事宜，第五部分是来年即当前两年期第二年的工作展望。第六部分介绍供 WIPO 协调委员会参考或根据《工作人员条例与细则》法定义务报告的事项。

9. 本报告附件一包括关于 WIPO 工作人员的详细数据，有些数据在本报告正文中被引用。为报告最新统计数据，数据范围最大限度地覆盖了 2015 年 7 月至 2016 年 6 月时段，其余数据的时间限于 2015 历年。为清楚起见，每个表格、图表和图示均注明具体期间。附件二的图表表明基于 1975 年各成员国核准的原则适用地域分配制度对 WIPO 工作人员构成的影响。国际局认识到，WIPO 协调委员会在其 2015 年 10 月的会议上决定对 1975 年原则进行审查，这实际上显示了对这些原则的偏离。在新制度确立前，附件二中的资料是为非正式摸底工作提供方便，绝非认可 1975 年原则。

## 二、WIPO 的员工队伍：要点和快照数据

10. 第二部分的图表从不同角度呈现 WIPO 员工队伍特别是其工作人员的状态，分别按照群体、地域分布、性别、部门分布、工作人员成本和生产率分列。员工队伍生产率的数据反映了《专利合作条约》和《马德里体系》（国际商标体系）的生产率结果。这两个注册体系占 WIPO 全球大部分服务和收入，自然也占用 WIPO 的大部分人力资本。

---

<sup>1</sup> 其中包括非工作人员、临时工作人员和储备金和信托基金供资的工作人员。

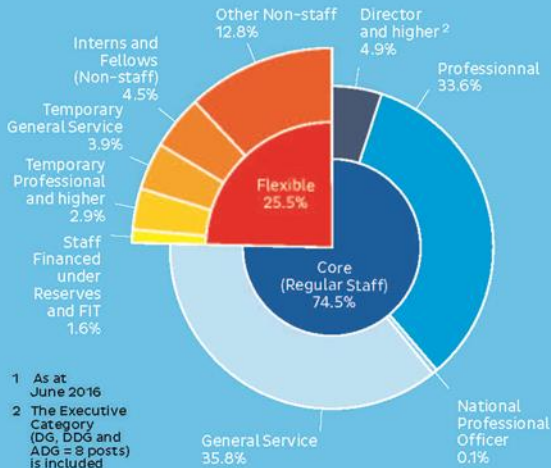
<sup>2</sup> 该百分比是 2016 年 6 月 30 日的“快照”，因为灵活类员工队伍随业务需求而增减。

<sup>3</sup> 即正式工作人员。

<sup>4</sup> 《WIPO 个人订约承办事务政策》于 2014 年 1 月生效，为非工作人员的数据采集铺平道路。加上工作人员合同制改革后的过渡期接近尾声，此举改善了 WIPO 全体员工队伍核心员工与灵活类员工比例的报告。

# WIPO WORKFORCE

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

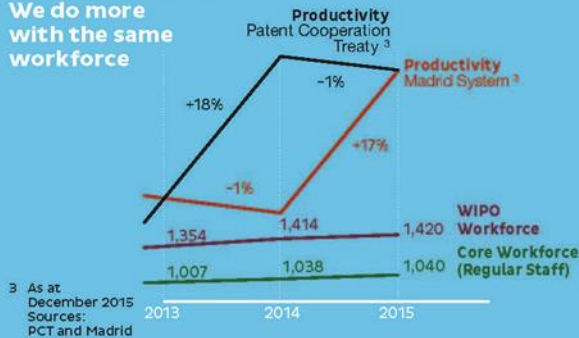


<sup>1</sup> As at June 2016  
<sup>2</sup> The Executive Category (DG, DDG and ADG = 8 posts) is included

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

## WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

We do more with the same workforce



<sup>3</sup> As at December 2015  
Sources: PCT and Madrid

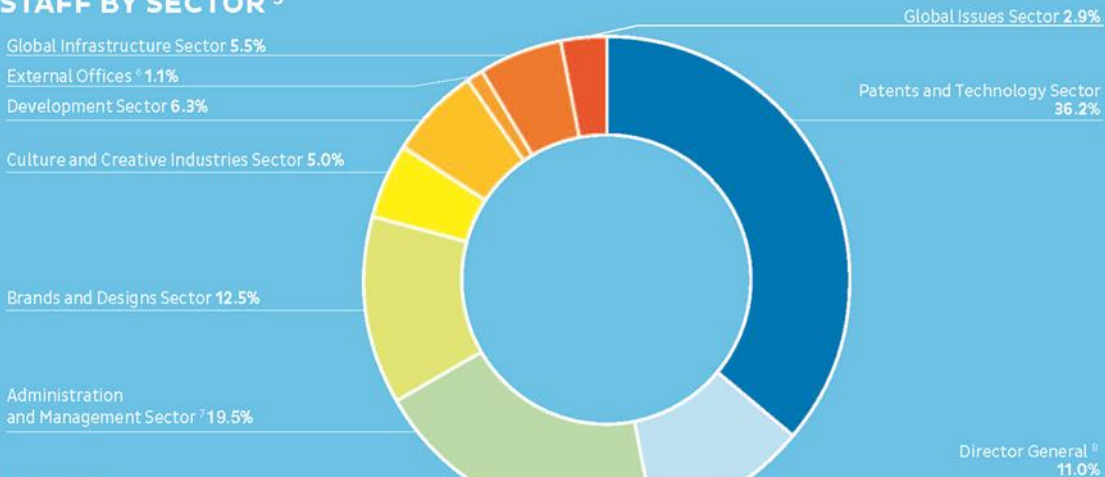
## DECREASING STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget <sup>4</sup>



<sup>4</sup> Source: WIPO's financial systems – As at June 2016

## STAFF BY SECTOR <sup>5</sup>



<sup>5</sup> As at June 2016

<sup>6</sup> 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)

<sup>7</sup> Office of the Assistant Director General, Information and Communication Technology Department, Conference and Language Department, Procurement and Travel Division, Department of Program Planning and Finance, Safety and Security Coordination Service and Premises Infrastructure Division

<sup>8</sup> 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

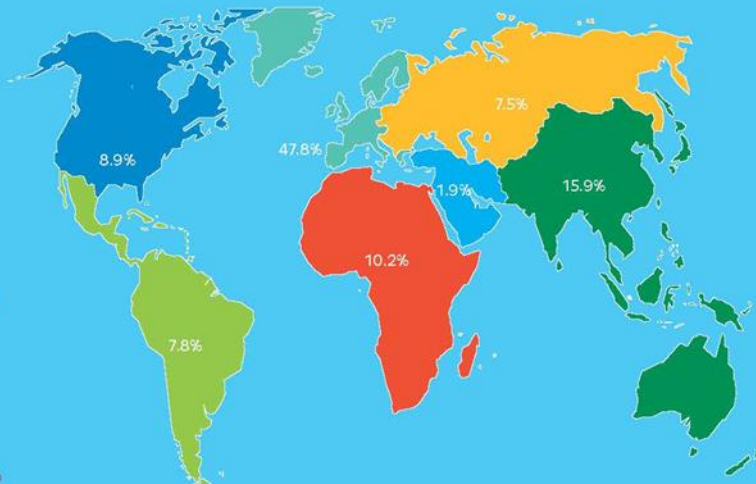
# GEOGRAPHICAL DIVERSITY AND GENDER BALANCE

## STAFF BY REGION

Our staff come from 119 countries <sup>9</sup>

### Professional and higher categories by region (regular + temporary) <sup>10</sup>

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
<b>Total</b>	<b>586</b>



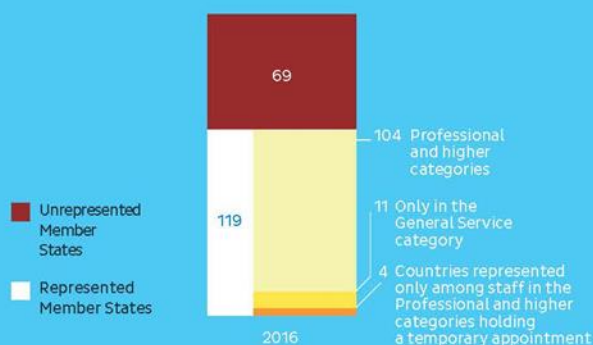
### Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



<sup>9</sup> As at June 2016

<sup>10</sup> The Executive category (DG, DDG and ADG = 8 posts) is not included in this report.

## GEOGRAPHICAL DIVERSITY <sup>11</sup>



### 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.

<sup>11</sup> As at June 2016

## GENDER BALANCE

Gender balance continues to improve

### Representation of women



<sup>12</sup> As at June 2016



### 三、 WIPO 人力资源管理的四个支柱

11. 《2013-2015 年人力资源战略》继续为执行人力资源活动和举措提供框架。成员国正在就工作人员组成的地域分布进行磋商，磋商结果将供新战略参考。自《2013-2015 年人力资源战略》确立以来取得的经验和收获（在本报告中按中等到最佳成果分列）为达到最初四个目标铺平了道路，这些目标进而成为 WIPO 人力资源管理的四个支柱。下文介绍了这四个支柱，并透过报告期内执行的各项活动、计划和举措加以阐述。像过去一样，人力资源战略的总体目标是实现可持续的组织效能。

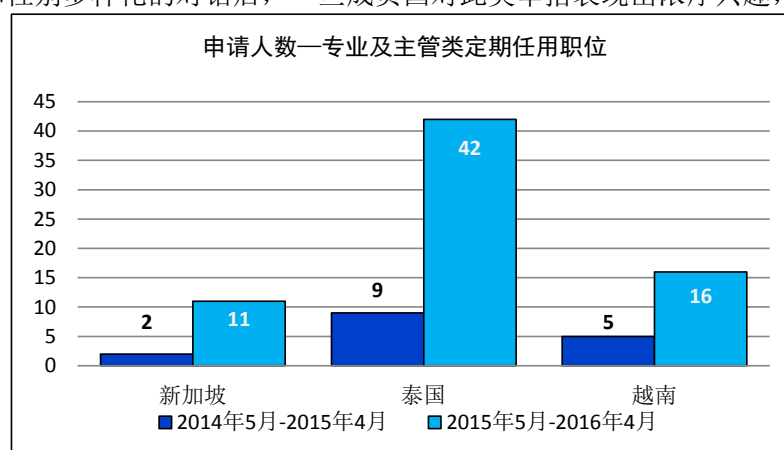
- **支柱 1: 合用和多元化的工作人员**——工作人员是本组织的核心。为充分服务于业务需求，WIPO 的工作人员必须同时具备才智和能力，同时做到与本组织的目标完全匹配。多样性是思想的启动器，是创新的源泉。虽然 WIPO 的工作人员组成体现了本组织的国际性，但要充分利用其内在的多样性，就必须进行不断更新和强化。
- **支柱 2: 客户和需求导向型知识产权全球服务提供者**——WIPO 的客户是本组织外部环境的核心。必须使客户需求与本组织提供的知识产权服务对接。工作人员是一座桥梁，确保需求和供给之间、客户需要与 WIPO 回应之间的无缝、连贯衔接，永远致力于让客户百分之百满意。
- **支柱 3: 知识产权组织：首选雇主**——促进工作与生活平衡的有竞争力的工作条件对人才形成吸引、激励和挽留作用。人人都希望自己的勤恳工作和优秀成果得到认可，并能获得满意的报酬。必须充分支持工作人员的行政需求，以确保他们专注于重要工作，不受干扰。
- **支柱 4: 人才发展和管理**——本组织投入资金进行人才开发，以保持人才的先进性和针对性，确保其技能符合本组织需要。HRMD 必须与工作人员和管理者紧密合作，确定业务需求和现有技能缺口，制订适当的解决方案。最后，工作人员的职业发展需要合力完成，也是一种共同责任：工作人员参与技能培训专心提高专业技能；本组织充分利用现有资源，根据本组织需求，为有意提高的工作人员提供适当支持和机会。

#### 支柱 1: 合用和多元化的工作人员

##### 以新的途径吸引人才

12. WIPO 加强了努力，使用了新渠道，系统地吸引和招募多元化人才。值得一提的是，2015 年所有地区的申请量都有增加（见下图 1）。与成员国开展合作是本组织外联活动的关键成分。近些年，自从与成员国加强有关工作人员地域和性别多样化的对话后，一些成员国对此类举措表现出浓厚兴趣，

初步成果喜人。泰国、越南和新加坡（去年有报告；见右侧图表）以及最近（2016 年 3 月初）以色列等国家与 WIPO 合作，承办 WIPO 的外联征聘活动，来自这些国家的候选人增加了一倍多。比如，以色列在 WIPO 的专业类人员中有两名工作人员：一名定期任用工作人员，另一名临时任用工作人员。只有持续努力才能产生理想结果。WIPO 将继续



续与更多成员国开展合作，让更多合适的候选人认识 WIPO，便于他们申请适当级别的职位，并把 WIPO 作为“首选雇主”来宣传。将来，WIPO 与各国知识产权局和指定大学之间试点建立的联络点系统有望吸引更多来自无代表成员国的合格候选人。

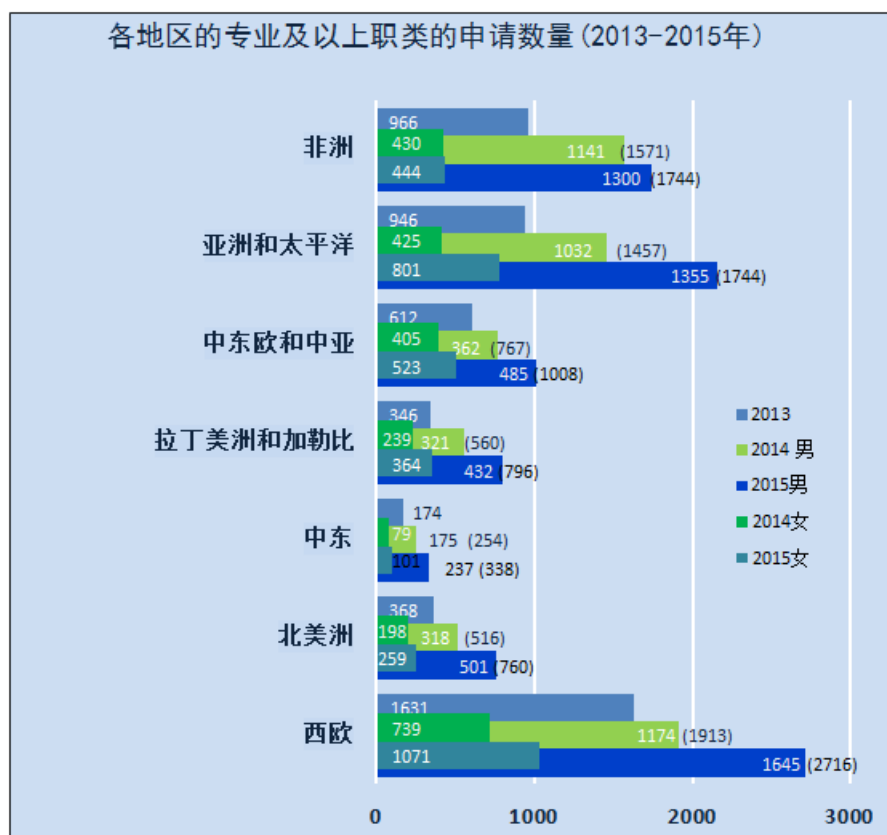


图 1. 2013–2015 年对外公布岗位收到的各地区申请数量及 2014 年和 2015 年性别比例

13. 同时，WIPO 继续加强其外展工具，比如推出完善后的招聘网站，请 WIPO 的多元化工作人员精心制作现身说法的在线视频、开展社交媒体推广（通过 LinkedIn、Twitter 和 Monster 等职业、社交和招聘网站）。现身说法视频的发布在候选人中引起了很大反响，其中有些候选人来自在 WIPO 无代表的成员国。他们表示视频是促使其递交申请的因素之一。WIPO 的邮件列表继续扩大，目前名单已有超过 250 人，包括无代表成员国的潜在候选人。根据候选人资料与岗位要求的初步匹配，被纳入邮件列表者会定期收到关于正式和临时职位的相关信息。

在 LinkedIn 和 Twitter, **WIPO 空缺** 已有超过 **50,000** 个现  
时订阅者, 在 **Monster.com** 的每月阅读量超过 **12,000**

14. WIPO 正在对征聘活动进行精简。为了有效管理公开招聘岗位和申请数量的增加，并在合理的时间内填补空缺岗位，WIPO 于 2016 年初推出了一个新的综合性招聘工具 (Taleo)。该系统 2016 年 4 月上线之后，会增加一些用户友好的新功能，特别是在完全投入运行后会提高工作效率。

15. WIPO 继续对任用委员会开展提高认识的活动，特别是通过培训和撰写书面指引宣传改善工作人员地域多元化和性别平衡的必要性。比如，WIPO 于 2015 年 12 月针对管理者和任用委员会成员举办了讲习班，探讨了无意识偏见的表现形式，如何辨别及如何管理。

### 利用文化智慧

16. WIPO 在文化智慧方面从未像现在这么强大。其全体工作人员的地域分布目前最为多样性，截至 2016 年 6 月共有 119 个国家，较上年 114 个国家有所增加。来自西欧的工作人员过去占所有专业及以

## 119 个国家有人在 WIPO 工作

上职类正式员工的一半以上（不包括行政类），其比例已从 2012 年的 51.4% 降至 2016 年 6 月的 47.9%。来自其他地区如亚洲和太平洋、中东欧和中亚和北美的国民比例增加。附件一表 4a 为截至 2016 年 6 月各地区专业及以上职类工作人员的明细表。

17. 多样性驱动创新。创新不仅是 WIPO 组织任务的基石，还是其工作人员的个人历程。本报告其余部分讲述蕴藏在同仁们工作中的伟大创意，他们其中有些是创新和效率奖的获得者<sup>5</sup>。

### 加强性别平衡和改善地域分布的机会

18. 由于退休因素，专业和主管类在未来 5 年中将出现 88 个新的空缺岗位<sup>6</sup>（见下图 2）。这将带来更多改善性别和地域多样化的机会。根据目前的计算，上述预测的空缺岗位占这两个职类中岗位总数的 17%。专业和主管类中 WIPO 工作人员的平均年龄也是长期预测的因素。目前，这两个职类中工作人员的平均年龄为 50.2 岁，表明他们将继续在 WIPO 服务平均 12 至 15 年，具体取决于他们的退休年龄为 60、62 或 65 岁。一般服务类工作人员的平均年龄为 47.0 岁（见附件一表 8）。



**Daniel Cheng** 来自柬埔寨，知识产权局业务解决方案司产品开发科科长，曾开发两个新软件系统——WIPO File 和 WIPO Publish。

这两个软件已在一些国家投入使用，提高了知识产权办公室的服务效率，扩大了公众可调取知识产权数据的范围。

2016\*—2021 年的各地区退休数量（专业及以上职类）

	2016年*	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	合计	百分比
非洲	1	3	1	2	2	3	12	13.6%
亚洲和太平洋	0	2	0	4	4	1	11	12.5%
中东欧和中亚	0	1	1	0	3	1	6	6.8%
拉丁美洲和加勒比	1	1	3	0	1	3	9	10.2%
中东	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
北美洲	0	2	2	2	3	1	10	11.4%
西欧	2	3	6	5	15	9	40	45.5%
<b>合计</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>88</b>	

\* 从 2016 年 7 月至 12 月

图 2. 2016–2021 年各地区预测退休数量<sup>7</sup>

<sup>5</sup> 该奖项是 2012 年创建的奖励和表彰计划的一部分。以后的人力资源年度报告将介绍更多获奖者。

<sup>6</sup> 这一预测基于目前的退休年龄，即分别为 60、62 或 65 岁，依据工作人员的任用生效日期而定：如工作人员的任用在 1990 年 11 月 1 日前，退休年龄为 60 岁；如工作人员的任用在 1990 年 11 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日期间，退休年龄为 62 岁；如工作人员的任用在 2014 年 1 月 1 日以后，退休年龄为 65 岁。

<sup>7</sup> 同上。

19. WIPO 协调委员会于 2015 年的会议上决定对 1975 年地域分布原则进行审查后，国际局于 2016 年 1 月开始讨论这一问题，并向 WIPO 协调委员会主席领导下的以地区集团为成员的工作组提供资料、协调和其他秘书处支持服务。

### 管理层的女性

20. 于 2014 年开始的 WIPO 性别平等政策的执行工作现已全面展开。其双重目标是：将性别平等纳入本组织的计划和活动，在 2020 年前实现各级工作人员任用的性别平等。

在 P4 及以上职等的 WIPO 工作人员中，**40% 是女性**且在不断增加  
(2015 年: 38%，2014 年: 37%)

21. 以下图 3 中截至 2016 年 6 月的数据表明，WIPO 的 P4 以上职等的性别平衡稳步提升。在其他职等（即 P2、P3、一般服务类和本国专业干事类）中，女性工作人员的数量已超过男性（除 G4 和 G3 级），目前正在努力矫正这种反向失衡。为此，WIPO 已将起初针对女性的职业和专业支持试点计划（见以下第 23 段）扩大到这些职等中的男性。另外，在 2015 年公开招聘的专业及以上职类岗位中，女性和男性的聘用人数分别为 25 和 29 人<sup>8</sup>，几乎相等。（关于各职等的性别分布，请见右侧图 3。）

22. 性别平等政策有助于加快实施联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN-SWAP）。在 UN-SWAP 从政策到监督和资源管理的 15 个绩效指标中，WIPO 达标或接近达标的指标数量继续增加。WIPO 还未达标的指标数量从 2012 年的 9 个相应减少到 2015 年的 3 个。

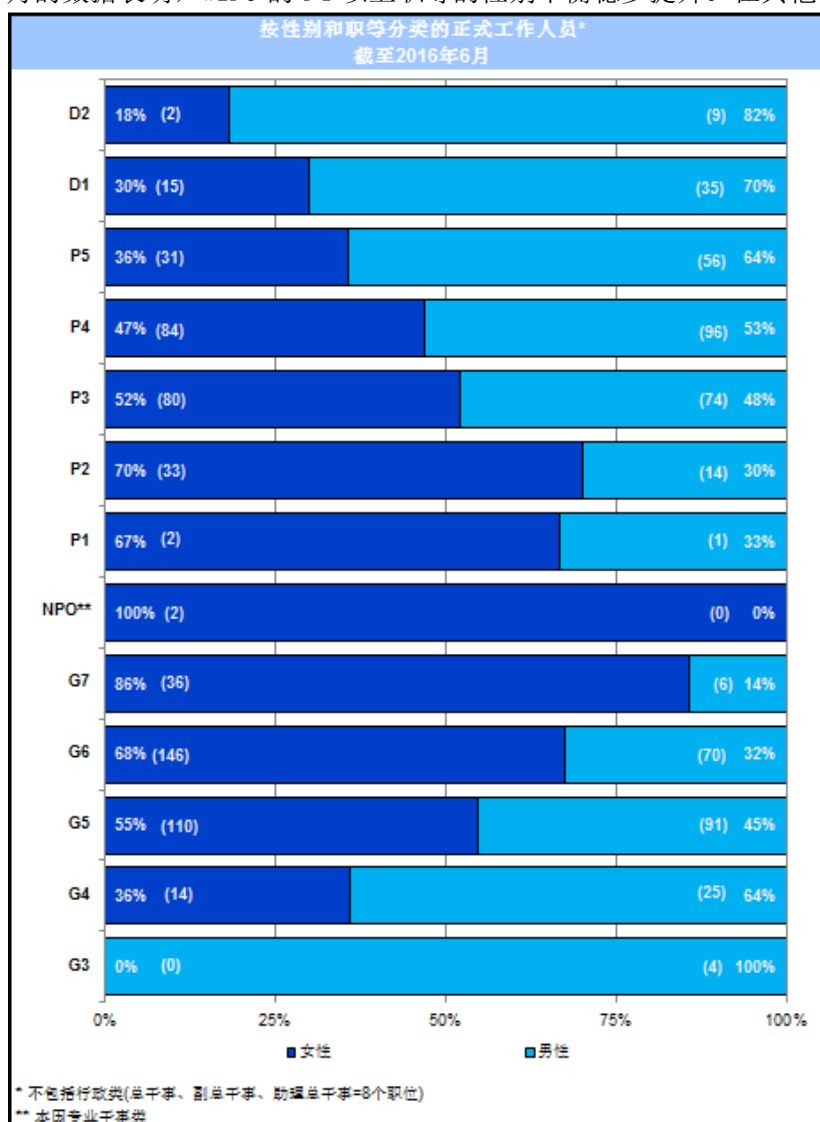
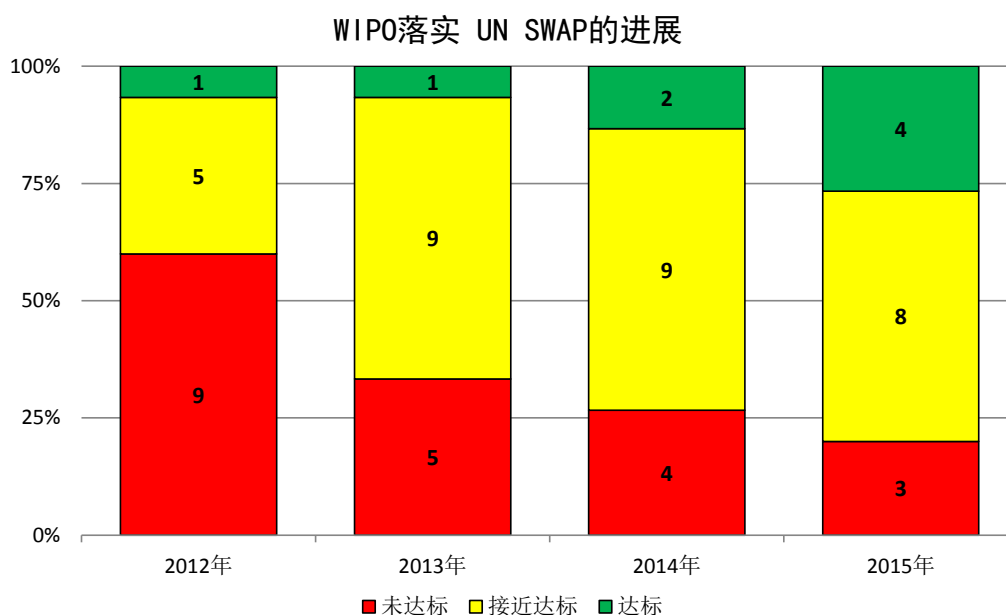


图 3. 2016 年 6 月的性别分布

<sup>8</sup> 合计为 54 个任用；各地区分列的明细表，请参见附件一表 13。



**图 4. 2012-2015 年 UN-SWAP 指标在 WIPO 的落实情况**

23. WIPO 于 2015 年 9 月加入了日内瓦性别平等捍卫者网络。该网络汇集了有决心成为性别平等捍卫者的领导。总干事曾经两次公开作出促进性别平等的具体承诺：一是就无意识偏见对管理者进行培训，促进工作环境的多样性和包容性（目前为止，已有 60 名 WIPO 管理者接受了培训）；二是为 P3、P4 和 P5 职等的女性提供职业和专业支持，重点支持有监管责任的女性。WIPO 于 2015 年 4 月启动试点项目，具有监管责任的 5 名 P4 级绩效优异的女性优先获得了个性化职业训练和其他职业相关的支持，为期一年。参与者的反馈和内部监督司的评估都非常令人鼓舞。参与者认为这种培训经历很有价值；培训还让她们准备好抓住事业上的机会。WIPO 正在将这个计划扩大到 P3、P4 和 P5 级别的更多女性及初级专业类男性和高级一般服务类的男性。

### 性别主流化

24. 为促进 WIPO 所有计划领域的性别主流化，WIPO 设立了一个由 25 个性别平等问题联络点组成的



**Maya Bachner**

来自丹麦，计划绩效和预算司司长，依托企业效能管理（EBM）体系提出创新的成果管理制和方法，在加强成果问责方面发挥关键作用。

在加强成果问责方面发挥关键作用。

网络，覆盖 WIPO 所有的计划。覆盖全组织的首次“性别标记”行动于 2016 年 4 月开始，目的是确定在 WIPO 工作中实现性别主流化的基准线。该基准线将为 2017 年工作计划中的性别主流化单元提供坚实的基础。性别标记行动已提高了尤其是直接负责计划执行人员对性别作用的认识。

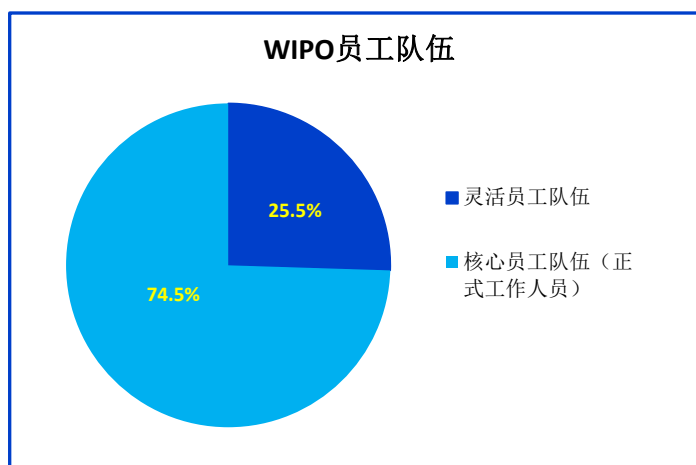
25. WIPO 于 2015 年 10 月成员国年度大会期间组织了妇女与知识产权专家讨论会，这是 WIPO 有史以来在知识产权性别问题上首次举办这样的讨论。一些发言者阐述了在知识产权领域加大努力促进性别平等的理由，引发了热烈讨论，使对该问题的认识进一步深化。为提高认识，WIPO 于 2015 年 10 月对其网站的“女性与知识产权”页面进行了改版。为宣传最佳做法和典型人物，WIPO 定期通过其出版物和网站发布关于女性发明家、创造者和企业家的专题故事。

26. 自 2007 年启动全球创新指数以来,《2015 年全球创新指数》(WIPO 是全球创新指数的三个联合发布者之一<sup>9</sup>)首次纳入了一个性别平等相关的指标,目的是增进了解女性尤其是女性研究者和女企业家的创新角色和贡献。虽然目前数据采集能力有限且缺少关于妇女的数据,但 WIPO 在全球创新指数中纳入了这个关于性别平等的变量,以呼吁进行更深层的研究和分析,促进优化相关评价指标。WIPO 于 2015 年 11 月启动了一个相关项目,对根据《专利合作条约》递交申请中的女性发明者的比例进行分析。

27. WIPO 还通过 WIPO 学院中的相关培训,依托其专业知识,促进了知识产权领域的妇女赋权,并在多国启动了一系列扶持女发明家、女设计师、女企业家和企业的项目,包括阿根廷、肯尼亚、摩洛哥、波兰、大韩民国及中亚和东南亚以及东欧国家。比如,肯尼亚的品牌项目“泰塔篮”项目就很好地说明了知识产权体系对农村妇女的好处。

### 人力资源规划——稳定性、灵活性和远见

28. 本组织继续坚持妥善平衡员工队伍稳定性和灵活性的目标。正式工作人员是 WIPO 员工队伍的核心。截至目前,即 2016 年 6 月,正式工作人员占 74.5%。其余 25.5%是灵活类员工,包括非工作人员、临时工作人员以及非经常预算供资岗位工作人员(见附件一表 1)<sup>10</sup>。这一结构赋予了本组织足够的弹性,使本组织在面对需求猛增或缩减时,能进行回应和调整。正式工作人员的数量略有增加,增幅不足 1%(截至 2016 年 6 月,由前一年的 1,035 人增加至 1,044 人,见附件一表 1)。正式工作人员增加是因为正在通过把临时职位转变为固定职位,使连续任用职位正式化。该项转正工作是一个过程的第二阶段,第一阶段于 2014 年完成,当时,长期服务的临时雇员(LSTE)连续占用的职位已全部正式化。第二阶段中的转正竞聘将继续贯穿 2016 年,并可能延续至 2017 年。



29. 第一阶段的竞聘仅对内部候选人开放,从而简化了聘任程序,也缩短了聘任前用时(2014 年是 17.28 周,2013 年是 15.56 周,2012 年是 16.5 周)。第二阶段针对外部申请人开放。空缺职位吸引的候选人较上次多很多,因而需要更长的筛选过程。所有人都需要面试,大部分人需要笔试。申请数量以及程序拉长导致 2015 年的聘任前平均用时增加至 19.62 周。

30. 如去年报告所述,2014 年,HRMD 试行员工队伍规划流程(与计划和预算周期的系统一体化),有各级管理者参与。已经为管理者制定了《员工队伍规划指南》,且截至 2015 年初,90%的组织单位已经为两年期内预计的人力资源相关活动编拟了落实计划。积极规划人力资源干预措施,能保证管理者、HRMD 以及计划绩效和预算司步调一致,方便落实。

<sup>9</sup> 《2015 年全球创新指数》于 2015 年 9 月 17 日发布。另外两个发布者是康奈尔大学和英士国际商学院(欧洲工商管理学院)。

<sup>10</sup> 请见以上脚注 1 至 4。

## 支柱 2: 客户和需求导向型知识产权全球服务提供者

### 全球背景下的本地服务

31. 虽然 WIPO 总部在日内瓦，但是其担当全球办事处的理念巩固并加强了其多边影响力。从巴西到中国、从新加坡到俄罗斯联邦和日本，工作人员通过 WIPO 的驻外办事处把本组织的服务与合作带到了成员国以及其他利益攸关方身边。人力资源部门接触并支持这些工作人员至关重要，可以确保他们专注于自身任务。

---

## 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

---

本组织及时办理这些工作人员的管理问题，并解决总部以外工作地点工作人员特有的或异于日内瓦的复杂管理情况，比如工作许可手续、工作人员外交身份以及租金补贴计算。由于开发了适当技术并以客户导向型服务作为运行原则，HRMD 仍有很强的能力服务任何额外驻外办事处。

### 利用技术改善服务

32. 通过企业资源规划（ERP）项目组合以及对新功能的必要培训，新信息技术方面的投资正显出成效。自助服务模块于 2015 年上线，工作人员可使用这一模块直接在线更新个人详细信息，而无需 HRMD 介入。该模块被列为优先事项，确保随时更新并获得工作人员的紧急联系人详情，以应对与健康或安全风险相关的紧急情况和可能影响业务连续性的紧急情况。

33. 2015 年，教育补助金待遇年度审查开始半自动化，进一步提高了工作人员和 HRMD 的效率。从此，有资格的工作人员就能通过电子邮件提交相关证明文件的扫描件，以供下载归入 ERP 系统。在数据输入 PeopleSoft 软件后，便可以进行自动化计算。受养人年度申报也正在进行一个类似项目。很快将开发出一个试验模块，以 10% 的业务案例作为样本，让工作人员在线申报。

34. 工作人员请假和缺勤、聘任请求以及合同续签等功能自动化工作正在展开，目的是用 PeopleSoft-ERP 中更高效的模块代替旧系统。模块开发阶段已经结束，正处于测试阶段。自 2016 年下半年起，将逐步部署这些功能。

35. 租金补贴和晋级薪酬的全自动化计算正处于最后测试阶段。2014 年已完成把薪资名单从 SIGAGIP（旧系统）迁移至 PeopleSoft（新系统）的落实工作。2015 年夏天，针对新薪资系统进行了微调测试。

36. 业务智能（BI）方面取得了进步，包括扩大数据传输，纳入了财务、绩效和规划等人力资源信息，从而形成新的“控制板”。业务智能继续增强本组织收集数据的能力，从而加强信息分析。当前报告期内制定了新的人力资源指标，比如缺勤和加班。正在设计和制定一本链接各种人力资源指标的自动化“简报”，年底将提供给 WIPO 的高级管理团队，取代每月的纸质人力资源“控制板”。



2015 年 11 月 12 日，10 岁的 Rodrigo Ignacio 参观了 WIPO，他兴奋地说：“妈妈在世界上最好的地方工作！”他的母亲微笑着点了点头。“多彩未来”日这天，有 15 名儿童参观了 WIPO，Rodrigo 是其中之一。“多彩未来”日是日内瓦州和沃州发起的倡议，旨在鼓励儿童不带性别偏见地看待职业生活。自 2013 年以来，WIPO 在这个日子接待父母及其子女，以倡导关爱家庭的工作环境。孩子们了解了 Suchard 和 Toblerone 这两个巧克力品牌之间的共同点，一边游览 WIPO 一边寻宝，在会议厅体验当各自国家代表的感觉，还可享用带有地理标志的零食和饮料。他们高兴地与 WIPO 的一些女性和男性工作人员见了面。一名父亲在参加“多彩未来”日活动半年后说：“我的孩子现在还会说起那次参观的经历”。

### 支柱 3：知识产权组织：首选雇主

#### 时间管理——参与式决策

37. 改善工作人员的职业生活、实现工作与生活的和谐平衡，可以提高生产率、工作效率和工作满意度，既有利于工作人员，又有利于本组织。有效的时间管理是这一平衡的核心，本组织正致力于为此提供有利环境。2015 年 9 月成立了一个工作组，由工作人员志愿者、一名时任工作人员理事会的代表以及行政部门的代表构成，审议本组织的时间管理政策、系统工具和做法，找出可能存在的差距和最佳做法，并提出任何改善建议。工作组在其 37 次会议的历程中，回顾了联合检查组（联检组）对于“联合国系统各组织灵活工作安排”的说明<sup>11</sup>，并与总部在日内瓦或其他地方的其他组织接触，以学习最佳做法、实施中的现行政策、以及相关经验教训。工作组还与 WIPO 不同业务领域的管理者见面，并通过专业服务提供者进行问卷调查，获取所有工作人员的看法。

有 **60%** 的工作人员 **参加了** 时间管理调查，人数空前

可以说，工作组 360 度地从各种利益攸关方收集了信息，并向行政部门提交了日期为 2016 年 6 月 17 日的报告和建议。关于这一大范围审议的成果，2017 年的人力资源年度报告将提供更多内容。

#### 相互尊重与和谐工作场所

38. 2016 年 3 月，向 WIPO 工作人员印发了一份资源文件，即相互尊重与和谐工作场所指南。该文件就 WIPO 建立相互尊重与和谐的工作场所方面的价值观、原则、细则和政策提供指导。其用户友好型特色包括引用相关的 WIPO 细则和政策，以及提供工作人员可寻求建议和帮助的各渠道联系人详情。这一指南的核心是制定相互尊重与和谐工作场所政策草案工作组（由工作人员领导和组成）阐述的价值观

<sup>11</sup> JIU/NOTE/2012/4.



和原则，以及联合咨询组（工作人员和行政人员联合咨询机构）贡献的其他内容。工作人员的参与和合作对形成相互尊重与和谐工作场所的共同愿景一直都至关重要。

### 健康——预防优于治疗

39. 工作人员的健康处于组织利益的核心。本组织开展了诸多举措和活动——有时与工作人员共同开展——以促进和保护工作人员健康。

40. 2016 年第一季度审查了工作人员的医疗档案，以确保所有体检信息得到更新。约 1,000 名被认为有某种健康风险的工作人员（如定期出差的工作人员或有健康问题的工作人员）被邀请接受体检。截至 2016 年 6 月，约三分之一的工作人员接受了体检，其他工作人员将于本年底完成体检。

41. 有一间宽敞的健身房，辅之以男女独立更衣室、淋浴隔间和洗手间专供工作人员使用。这些设施目前由 WIPO 工作人员协会用于午餐时间或下班后的舞蹈、瑜伽和健身课。在工作之余进行跑步和其它户外运动的工作人员也能使用这些设施。

42. 规律的身体活动有益于身心健康，人体工学坐立两用电动办公桌可在办公空间促进日常和间歇性活动。这些人体工学办公桌已经优先让有健康问题（如背部问题）的工作人员使用。2016 年初，针对这些人体工学办公桌的使用开展了试点项目，并计划在本组织进一步扩大使用。截至 2016 年 6 月，共有 40 名工作人员正在使用人体工学办公桌。

43. 2014 年成立的职业健康和安全管理委员会（OHSC）将行政部门代表、工作人员与内部健康、社会福利、安全和安保专家联合起来，共同在工作场所促进和保护身心健康和安全。OHSC 于 2015 年 7 月建立了一间生物危害<sup>12</sup>隔离室，地点位于新会议厅的地下一层，能直接向万国宫疏散。这间隔离室将根据既定通风标准、邻近供水线点和其他安全和紧急特征进行配置，以应对 WIPO 房舍出现可疑生物危害事件。

44. 2015 年 12 月，OHSC 就更新 WIPO 吸烟政策提出意见，使该政策涵盖电子烟（“电子水烟”）的使用。WIPO 的所有房舍室内均为无烟区（包括电子烟），只有室外某些指定区域允许吸烟。



**Celestino Polzella**,  
电气技师，来自意大利，曾分析、提出和执行减少电力消耗的倡议，为 WIPO 节约了大量成本。他曾于一年内

参与 300 多项电力相关干预措施。

45. 在 OHSC 的支持下，2015 年第二季度制定了一份 WIPO 园区潜在有害工作地点的初步清单，并将内部印刷车间确认为潜在关切地点。印刷车间与 AB 楼地下一层其它区域被定为 2016 年的翻新和改造目标，届时将解决所有现存有害技术问题，以保护和改善这些地点工作人员的健康（如通过改善通风、卫生设施和隔音）。

电子烟雾<sup>13</sup>方面，一家名为瑞士劳动研究所的专门机构

于 2015 年 5 月对 WIPO 建筑作了审计。结果表明，电子烟雾的频率值低于早在 2010 年开展的一份研究的检测值。这一改进得益于 2013 年底至 2014 年初期间电气装置、电缆和仪表板的更换。

46. 2016 年初，与国际电信联盟（ITU）的一项联合倡议在 WIPO 发起。两位世界知名专家应邀出席会议。该会议旨在积极改善现代工作环境内的保健实践，提高工作人员对压力和心理健康问题的认识。这次活动参与者众多，反响积极。将组织更多此类信息分享活动。

<sup>12</sup> 生物危害是“对人类和环境有害的生物或化学物质或环境”，<http://www.merriam-webster.com/dictionary/biohazard>。

<sup>13</sup> 电子烟雾通常被定义为不可见电磁辐射的不良二次效应，是一种通过使用电源（电缆、电线）或无线技术而产生的一种污染形式。

47. 这些职业健康和安全举措的积极效果，表现在 2013 年以来工作人员缺勤率呈持续下降趋势。下面的表 5 显示了这一趋势，尤为显著的是，2015 年比 2014 年缺勤天数下降 1,000 日以上。2013 年之前，缺勤率持续上升。

	缺勤（日）				
	2013 年 (1-12 月)	差异(*)	2014 年 (1-12 月)	差异(*)	2015 年 (1-12 月)
有证明病假	11,465	↔	10,938	↘	9,938
无证明病假	1,928	↘	1,795	↔	1,881
家庭紧急情况	1,456	↘	1,377	↘	1,203
	14,849	↔	14,110	↘	13,022

(\*) 除非+/-5%不被视为所示差异

表 5. 2013–2015 年缺勤比较数据

### 致力于工作人员健康的团队

48. 作为医疗和社会福利部门房舍的一部分，开辟了一间专门的哺乳室<sup>14</sup>、一间为所有信仰的工作人员提供空间的默思室和一间急诊室。这些房舍的结构和技术改造将于 2016 年底动工，计划于 2017 年夏季完成。在翻新工程期间，该部门将迁移新址，继续提供服务。该部门将继续管理 WIPO 所有工作人员和访客的体检信息和医疗评估（如咨询和急救）。它还向 WIPO 工作人员和退休人员提供免费的流感疫苗接种（与医疗保险公司和 ITU 共同组织）。该部门已在实施保护工作人员健康的职业健康措施，提供提高认识的培训课程和实施预防性健康措施（眼病理学、气体分析、食品和水细菌学）。新的和现有工作人员可以获得住房、异地调动和生活条件方面的协助。向工作人员、退休人员及其家庭成员提供咨询是该部门职责的一部分，包括瑞士行政结构和法规方面的介绍、指导和支持。右侧表格（2015 年 7 月至 2016 年 6 月）表明工作人员对某些医疗相关服务的需求较高。

医疗相关活动	频次
咨询护士	1,071
医生咨询 (包括UNOG-医疗服务)	549
出差情况介绍和体检:	
• 电子处理	1,407
• 疫苗接种	337
• 出差前咨询	358

49. 2015 年 10 月，WIPO 内联网发布了一份新入职人员手册，其中包含旨在帮助新入职人员及其家属找到住房和学校的一般信息，并提供其它有益信息，帮助他们在该地区安顿下来。此外，该手册就联合国系统工作人员可用的金融服务和社会保障，如养老金和保险提出建议。养老金和保险是 WIPO 工作人员享有的部分福利。

### 健康风险覆盖

50. 如去年的报告所述，Cigna（原 Vanbreda）中标的集体医疗保险于 2015 年 1 月起落实到位。为保持质量，向 WIPO 工作人员提供的服务（报销周转时间、治疗查询等）由 Cigna 的一个专门团队密切监管。

51. 由于服务质量不佳，最初于 2015 年交由另一家公司提供的因公和非因公意外保险服务没有在当年年底续约。之后，保险合同于 2016 年 1 月被授予 Cigna 公司，因为它在竞标过程中排名第二。在与

<sup>14</sup> 哺乳期的女性工作人员可以在该私密房间使用奶泵。

Cigna 签订的新合同中，保费经重新协商低于原来的投标报价，因而为 WIPO 和工作人员节省了费用。此外，外部审计员于 2015 年提出审计建议后，WIPO 对非因公意外保险的补贴自 2016 年 1 月 1 日起终止。非因公意外保险是自愿保险。

52. 还与 Cigna 订立了集体自愿人寿保险合同，自 2016 年 1 月起生效，保险范围与之前的合同相同，不过保费明显降低，因而为选择这种保险的工作人员节省了开支。WIPO 不向该保险提供补贴。

53. WIPO 退休人员也能获得医疗保险方面的协助。每周访问 WIPO 两次的 Cigna 代表可协助办理住院、长期医疗保健、报销，并回答有关保险范围和其他相关问题。已经授权的退休人员，很快就可以从联合国合办工作人员养恤基金中直接扣除保险费。退休人员能够从本组织获得医疗保险补贴。

#### 支柱 4：人才发展和管理

##### 将人才转变为表现优异者

54. 2015 年底，内部监督司（监督司）对 WIPO 工作人员绩效管理进行审计，覆盖 2013 年 1 月至 2015 年 10 月期间的数据。监督司于 2016 年 3 月发布审计报告，工作人员可从 WIPO 内联网上获取。

55. 该审计肯定了自 2009 年实施绩效管理和工作人员开发系统（PMSDS）以来为不断改善该系统作出的诸多努力。工作人员理事会应监督司之邀就实施 PMSDS 以来 WIPO 的绩效管理进行评价，并就此开展了一项工作人员调查。调查受访者表达了积极的意见

（目标设置一致且上司和下属之间保持良好的对话、评估公正透明、为执行任务开展充分培训和为改善绩效上司提供充分的指导），指出了系统的改善空间（系统应当更加以工作人员的发展为导向，通过有效沟通支持 360 度评估）。



**Glenn Mac Stravic,**  
品牌数据库科科长，  
来自美国，在全球品  
牌数据库的创建过程  
中发挥了重要作用，  
该数据库提供尖端商

标搜索功能，包括一个世界顶级的图片搜索功能。

**75%** 的受访者觉得绩效评估是 **公正和透明** 的；**85%** 认为制定绩

效目标时与上司存在 **良好的对话**；**70%** 证实执行任务前接受了

**充分的培训**

56. 尽管对已有的成就给予了肯定，监督司仍然提出诸多建议，以进一步改善现有系统和相关实践。该审计尤其建议进一步协调招聘、绩效管理和工作人员发展；促进这种协调的方法之一是有计划地用集成 ERP 解决方案替换目前独立的 ePMSDS 系统和培训数据库。该计划预计于 2016 年下半年开始，因此没有针对这一具体建议作过渡性安排。计划在新系统内进行必要功能增强改进，如引入“工作人员自我评估”。这项工作明年将随着 2017 年 PMSDS 周期开始。

##### 对踏实能干者的表彰和支持

57. 在试行一个新的奖励和表彰计划两年后，WIPO 于 2015 年 8 月公布了正式的奖励和表彰计划（RRP），其中纳入了监督司评估板块提供的建议。对于为创造积极和谐的工作环境作出重大贡献的工作人员，设立了一个新的奖励类别。邀请工作人员提名候选人，并组织其投票（有多达 400 名工作人

员参加），遴选出 3 名获奖者（每人 2,500 瑞士法郎奖金）。与此同时，发布新的 RRP 内联网页面，使工作人员更好地了解该计划。向管理人员分发了指导表彰工作的手册，反响良好。


### WIPO 对工作人员培训的大力投资

58. 2015 年，WIPO 组织了数量空前的工作人员发展活动。工作人员从每人年均 6 天之多的培训中获益，与往年相比，培训天数增加约 20%（比联合国公布的年均 5 天培训多一天）。

## 培训投资 增加 20%，每年每位工作人员平均接受 6 天培训

59. 2015 年，按天数来计的四大培训类别分别是语文、沟通、注册系统和管理。

- 每年提供 WIPO 六种官方语文（英文、阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文）和另外四种 PCT 出版语文（德文、日文、韩文和葡萄牙文）的培训。语文计划旨在将工作人员的语文技巧与工作相关语文要求统一起来，促进工作人员融入当地。
- 沟通培训的主要着眼点是冲突管理；参加者非常热情，98%提供了积极反馈，80%指出了所获技巧和知识的重要性。各职级和各部门已经有一半工作人员参加，2016 年将继续开展该培训项目。该类别还包括有关演讲技巧、基于能力的遴选和面试技巧，以及有效写作的培训课程。尤其向任用委员会（58 名参加者）成员提供了有关基于能力面试的培训，以增强 WIPO 筛选职位申请者的能力。有关积极聆听和辅导的工作坊对这套培训计划予以补充。
- 有关 WIPO 注册系统的培训主要在内部由马德里注册部和 PCT 部提供，内容涉及这些系统的细则和条例以及注册程序的实际运用。此外，PCT 部就改进后的信息技术工具 ePCT 的使用开展了培训项目。
- 管理培训的目的是在以下关键领域发展和增强管理能力：人员、绩效、计划、风险和高质量交付。项目管理培训使用 WIPO 术语和典型场景，为 WIPO 的环境量身定制。管理人员还接受了有关时间和压力管理的培训。



一位长期供职的工作人员希望获得高级学位。她在 P4 岗位工作过一段时间且获得了优秀的绩效测评结果后，意识到 P5 和以上岗位的空缺常常需要高级学位。她的孩子“刚离窝”，所以当她被邀请参加 HRMD 关于职业和专业支持的试点计划时，她意识到这是个时不再来的大好机遇。她一边做好要求很高的本职工作，一边到一所本地高校修读一个管理方面的高级证书强化项目。之后，她感到在欧洲一所备受赞誉的高学院攻读一个新的硕士学位是理想的选择。经过一年的紧张学习并接受职业辅导后，现在她骄傲地拥有一个管理硕士学位，这为她的职场晋升带来了更多的机遇。

## 工作与学习支持

60. 为支持工作人员的职业发展，WIPO 持续为工作人员参加继续教育和进入大学获取管理学位或与其工作相关技术领域学位提供补助和批准休假。自 2007 年<sup>15</sup>以来，至少有 80 名工作人员受益于外部学习计划（2007 年后改进了数据追踪）。此外，WIPO 还与联合国日内瓦办事处、世界卫生组织（WHO）或联合国人权高级专员办事处（人权高专办）合作，开始在内部开展一系列为期一天的职业咨询讲习班。

大约 **10%** 的工作人员在 WIPO 的帮助下实现了

**工作与学习** 的有效结合（自 2007 年来有 80 名工作人员做到这点，如果从 1998 年算起，则数量更多）

讲习班的目的是为思考一些关键因素提供框架，以便在职业和个人发展中发挥个人优势，并找出实现改变的现实步骤。2015 年，有 12 名工作人员接受了培训；自 2016 年初起，又有 29 名工作人员接受了培训。讲习班结束后，培训师可向参与者提供个人指导，在执行的执行方面予以帮助。

### 以流动促进职业发展

61. 2015 年 7 月到 2016 年 6 月的报告期内，共有 41 名工作人员得到了内部流动机会。内部流动包括竞聘晋升和通过竞聘或根据工作人员条例 4.3 进行的平级调动。平级调动能使工作人员更广泛地接触到 WIPO 的不同工作环境，并增加获取新技能的机会，因此对整体职业发展有助益。根据工作人员条例 4.3 进行的平级调动源于业务需要，服从于组织利益。PMSDS 作为工作人员发展工具，使工作人员有机会表达他们的流动意愿。

62. WIPO 还支持与其他组织之间的流动，因为改变现状被视为激励工作人员的积极因素。因此，在本报告所述期间，WIPO 和联合国共同制度内的其他组织之间发生了八次人员调动或借调（自 2008 年起共 26 次）。在联合国共同制度下，WIPO 依然是人员调入超过调出：自 2008 年以来，共有 22 名工作人员加入 WIPO，四名工作人员被其他组织聘用。

这些数据延续了长期以来的趋势，说明 WIPO 是很受工作人员欢迎的雇主。

63. WIPO 内部向上流动的机会来自于空缺岗位竞聘。在 2015 年的 90 个空缺定期岗位竞聘中，有三分之一的岗位由正式工作人员获得，他们几乎都得到了晋职<sup>16</sup>；还有三分之一由临时工作人员获得，他们不仅被提升至定期任用，有的还得到了晋职；剩余三分之一由成功的外部候选人获得。成功应聘的内部候选人中，有五人从一般服务类岗位晋职至专业类岗位。



**Bruno Pouliquen**, 来自法国，高级软件工程师，开发了 WIPO 定制的统计学机器翻译技术，提高了《专利合作条约》（PCT）、马德里业务和语

言司的机器翻译质量、可扩展性和效率。Bruno 还在联合国纽约总部和国际海事组织、联合国粮食及农业组织以及国际电信联盟等其他联合国机构部署了这套软件，受到充分好评，提升了效率。

<sup>15</sup> WIPO 的外部学习计划始于 1998 年；但缺乏 1998 至 2006 年间有关受益人的数据。

<sup>16</sup> 有些空缺岗位由内部候选人获得，导致其在职类不变的情况下（平级调动）改换了角色和职能。

64. WIPO 以提供培训机会（例如求职写作培训、面试培训）、制定工作与学习计划、利用 PMSDS 系统的形式，努力为希望取得职业进步的工作人员提供他们实现目标所需的支持和工具。工作人员和上司通过 PMSDS 系统就工作人员年度发展目标和相关培训需要达成共识。此外，为了提供建设性反馈，进入最终候选人名单却没有在竞争中成功入选的内部候选人受到 HRMD 的邀请，参加反馈会议，讨论他们在申请中可能想要提升或重点关注的方面。

#### **改叙——组织规划工具**

65. 工作人员不应将岗位改叙视为职业进步的工具，因为只有在组织规划（例如重组、岗位职能发生重大变化）时才会改叙岗位<sup>17</sup>，但如果岗位改为更高职类，就有可能带来晋职。在 2015 年，专业类岗位中通过改叙晋职的有七个，一般服务类岗位中通过改叙晋职的有四个。

### **四、其他工作人员事宜**

#### **(a) 内部司法**

##### **纪律措施与正式冲突解决**

66. 附件一中的表 15 和表 16 提供了工作人员在本报告所述期间所提案件的数量以及这些案件的主题。总体而言，与上个报告期相比，案件数量大幅减少。

67. 自 2015 年 7 月至 2016 年 6 月，对四名工作人员启动了纪律程序（数量与上个报告期相同），导致使用如下纪律措施：书面训诫以及推迟两年晋升到下一薪金职级。截至报告所述期间，仍有两名工作人员的纪律程序正在进行中。

##### **内部司法的财务数据**

68. 自 2015 年 7 月至 2016 年 6 月，在针对 WIPO 的投诉中，国际劳工组织行政法庭（劳工组织行政法庭）没有做出支付损害赔偿的裁决。根据 WIPO 上诉委员会（上诉委）的建议，向工作人员支付了 9,125 瑞士法郎的等值金额。

69. 报告所述期间，劳工组织行政法庭和上诉委审理案件的行政固定费用总额约为 223,800 瑞士法郎，即支付劳工组织行政法庭 117,700 瑞士法郎，支付上诉委 106,100 瑞士法郎（不包括承担上诉委秘书职责的一个 P3 类工作人员的费用）。这代表劳工组织行政法庭作出的每个裁决平均固定费用为 19,500 瑞士法郎，上诉委每审结一个案件的平均固定费用为 7,100 瑞士法郎。上诉委审理案件的固定费用包括：为审理每个案件向上诉委主席和副主席支付的费用；每年向主席和副主席支付的固定费用和一次性交通费；每年为主席提供的服务支付的额外固定费用；副主席的差旅费用；最后还有雇来为上诉委提供行政支持的一位中介人员的服务费用。

#### **(b) 工作人员与管理层的关系以及相关的人力资源倡议**

##### **联合咨询组（JAG）**

70. 联合咨询组由 HRMD 提供秘书支持，其作用是向总干事提出关于人事或行政事宜的建议。工作人员也可以直接请求联合咨询组就此类事宜向总干事提出建议，前提是需要至少 50 名工作人员签署请愿书。本报告所述期间，联合咨询组所提建议涉及关于建立相互尊重与和谐的工作场所的政策草案、题

<sup>17</sup> 工作人员细则 2.2 中设立了改叙的框架。

为“建议成立具有代表性的工作人员理事会”的工作人员请愿书，以及工作人员根据工作人员细则 8.2.2 提出请愿的程序。

### **选举新的工作人员理事会**

71. 总干事考虑了联合咨询组针对工作人员请愿书“建议成立具有代表性的工作人员理事会”提出的建议，并采纳了其中的一些建议，包括接下来如何根据工作人员条例 8.1 建立一个主要由工作人员选举产生的具有代表性的工作人员理事会（所有工作人员都有投票权）。这是对长期以来做法的一个重大改革。此前工作人员协会的工作人员理事会承担了工作人员条例 8.1 中所述的工作人员理事会的角色，尽管工作人员协会中只有付费成员（占 WIPO 工作人员总数的 51%<sup>18</sup>）才有机会选举工作人员理事会的成员。现已指定投票事务员，他们正在组织选举新的工作人员理事会。这是工作人员代表制度的巨大进步，希望新的工作人员理事会可以让所有工作人员都能就工作人员与管理层的关系发表意见。

### **(c) 政策制定**

#### **对《工作人员条例与细则》和其他政策制定的修订**

72. 2015 年 10 月，向 WIPO 协调委员会提交了若干对《工作人员条例与细则》的修订，分别供其批准和通知。尽管多数修订的影响微乎其微，但当前对《工作人员条例与细则》的审查使 WIPO 保持健全的监管框架和高效的流程，以支持本组织的工作重点，同时确保与联合国共同系统的最佳做法一致。

73. 特别是，《工作人员条例与细则》的修正自 2016 年 1 月 1 日起生效后，居住在其所属国的工作人员不再享有回籍假、教育补助金和回国补助金，鉴于这些都是离国服务人员补助金。

74. 在其他政策制定方面，发布了 14 项有关人力资源政策的办公指令和情况通报，目的是更新现有政策或是制定新政策，内容涵盖受养人、对业绩考核的异议、纪律措施的使用、由于健康原因终止任用、回籍假、WIPO 奖励与表彰计划、体恤假、教育补助金、病假、吸烟与使用电子烟，以及初始任用的临时工作人员的试用期。

75. 考虑到 WIPO 驻外办事处促进了成员国、利益攸关方与合作方之间更加紧密的合作，其工作的战略重要性日益增加，发布了一份新的情况通报，提供总部以外的 WIPO 办事处工作人员流动性机制与帮助概览。

#### **修订后的联合国共同系统专业以上职类工作人员整套报酬办法**

76. 2015 年 12 月 23 日，联合国大会通过了有关审查联合国共同系统专业及以上职类工作人员报酬方案的决议。与 WIPO 工作人员相关的主要改革是采用统一的薪酬等级表和新的受养人计划，以及修订教育补助金计划，但除此之外还进行了职级例常加薪、回国补助金、异地调动待遇和外勤津贴与福利方面的改革。这些改革将于 2017 年实施。目前正在开展大量工作，以适应本组织的监管框架、政策和 IT 系统。

---

<sup>18</sup> 截至 2016 年 3 月，基于活跃成员缴纳个人年费的情况。

### 优化做法和程序

77. HRMD 继续审查程序和做法，以确保其高效运行、支持本组织工作人员的需要，并且符合 WIPO 监管框架以及联合国共同制度内其他组织的做法。除其他外，本组织还改正了确定配偶受养资格的做法以及配偶缴纳事故和收入损失自愿保险保费的做法。

#### (d) 审计建议

78. 自 2013 年初内部监督司（监督司）采用未落实建议管理系统以来，共有 107 项审计建议涉及人力资源。截至 2016 年 6 月，其中仅有 30 项待决（见附件一表 18），其中 15 项与企业资源规划（ERP）系统的落实情况有关。预计这些审计建议大多会在 2017 年内落实。

#### (e) 风险管理

79. 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，是人力资源战略工作重点之一。为了缓释风险，将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个体非工作人员和从商业实体获得的服务来补充。所有这些措施均在实行中。

## 五、 2016-2017 年展望

80. 如果要在 WIPO 考虑和最终落实人事行政联合工作组关于时间管理的部分或全部建议，可能要采取综合性、跨部门的方法。目的是让工作人员更好地平衡工作和生活，持续提高组织生产力。时间管理须完全建立在工作组强调的自我责任、信任和职业道德的原则之上。预计将通过培训，帮助管理者履行在本组织开展时间管理的责任。同时还可能需要修改监管和政策框架、确定相关 IT 解决方案。

81. 最近启动的人才管理项目将会在未来数月逐步全面落实，计划于 2017 年 7 月结项。综合人才管理解决方案和企业资源规划体系（ERP）挂钩，包括三条主线，即绩效管理、学习管理和技能清单。这套综合解决方案将取代目前相互独立的绩效（ePMSDS）和培训（培训数据库）系统。

82. 新的绩效评价工具、缺失评价自动提示系统、学习活动自我注册、管理者和工作人员在线访问培训记录、包括差距/匹配分析在内的技能背景维护，都会让管理者和工作人员以及人力资源管理部司（HRMD）从未来的人才管理流程中受益。这些新功能将在未来数年逐步落实，有望改善人力资源决策过程、促进工作人员发展和技能匹配、提高绩效管理和学习领域的行政效率。

83. 专业人员以上职类的联合国共同制度工作人员薪酬方案改革将于 2017 年开始落实。这些改革适用于联合国共同制度下的所有组织，内容可以归纳为三类：(i) 新订或修订异地调动待遇、外勤津贴和福利以及离职回国补助金；(ii) 引入统一的薪酬等级表和新的受养人津贴标准，前者仅包含一个薪酬率，不考虑家庭情况和受养人状况，WIPO 将于 2017 年 1 月 1 日起执行；以及(iii) 修订教育补助金计划，新计划将于 2017 至 2018 学年起生效。

84. 工作重点是继续改善地域多样性和性别平衡，继续支持成员国讨论 WIPO 工作人员的地域分布并制定相关政策，同时进一步改善和征聘程序有关的内部措施，并同成员国合作扩大推广活动。

85. 将继续在 ERP 框架下提高流程效率。明年实现全自动自助申领教育补助金。工作人员申报受养人、申请租金补贴以及管理者延长合同时，也将能够使用不同自助程度的服务。将进行系统升级，把工作人员缺勤与工资挂钩。明年筹备的 IT 项目还包括改进 eJD（电子职位说明）。



## 六、 请知识产权组织协调委员会注意的人事事宜

### (a) 终止任用

86. 《工作人员条例》9.2(g)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 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间的下列终止任用：

- 依照《工作人员条例》9.2(a)(1)，因岗位取消而终止任用 1 例；
- 依照《工作人员条例》9.2(a)(2)，因健康原因而终止任用 4 例；以及
- 依照《工作人员条例》9.2(a)(5)，为了本组织的良好管理，并经有关工作人员本人同意而终止任用 11 例。

### (b) WIPO 工作人员养恤金委员会 (WSPC)

87. WIPO 协调委员会在 1977 年的例会上决定，WSPC 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。WIPO 协调委员会选出的现任委员是弗拉基米尔·约西福夫先生，任期至 2017 年。

88. 挪威国民耶勒先生作为候补委员，于 2015 年完成其第二个四年任期。总干事已经收到法国常驻代表团的提议，提名菲利普·法瓦捷先生作为 WSPC 候补委员的候选人，任期至 WIPO 协调委员会 2019 年例会。

89. 法瓦捷先生（1952 年 6 月 1 日出生）是法国国民。1974 年获得马赛高等商业学校的工商管理硕士学位，1976 年以特许会计师的身份从里昂大学毕业。

90. 1976 年至 1977 年，法瓦捷先生在法国信托担任特许会计师和财务审计师，由此开始职业生涯。此后他在私营部门不同岗位工作。1986 年加入 WIPO 财务部门成为部门领导，1995 年晋升为部门主管。2008 年被任命为首席财务官和财务总监，他在该岗位工作至 2013 年退休。

91. 2009 年以来，法瓦捷先生一直担任国际公务员财务合作委员会的行政主管。2011 年至 2014 年期间为主任委员会成员，2012 年任副主席，2013 年起任主席。

92. 请 WIPO 协调委员会注意上文第 87 段至第 91 段所载的信息，并选举菲利普·法瓦捷先生成为 WSPC 的候补委员，任期至 WIPO 协调委员会 2019 年例会。

### (c) 国际公务员制度委员会 (ICSC) 的报告

93. 依照国际公务员制度委员会章程第 17 条，提醒成员国注意国际公务员制度委员会 2015 年提交联合国大会第 70 届会议的报告（联合国文件 A/70/30）。可在国际公务员制度委员会网站查阅该文件：<http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>。

### (d) 联合国工作人员养恤金联合委员会 (UNJSPB)

94. 根据联合国工作人员养恤金联合委员会条例第 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。养恤金联委会向联合国大会第七十届会议提交 2015 年报告（联合国文件 A/70/325）。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/70/325](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/325)。

95. 请 WIPO 协调委员会注意第 93 段  
和第 94 段中所载的信息。

[后接附件]

## 人力资源统计资料

### 按类别列示的WIPO员工队伍

表1: 截至2016年6月的WIPO员工队伍, 按类别列示

### 合同

表2: 截至2016年6月的员工情况, 按合同/供资类型划分

### 人事费

表3: 人事费(2011年至2015年)

### 地域代表情况

表4a: 截至2016年6月各地域在专业及以上职类员工中的代表情况, 按地区划分

表4b: 截至2016年6月WIPO临时工作人员(专业及以上职类)中各成员国的代表情况

表5: 各成员国在WIPO员工中的代表情况(2012年至2016年6月)

表6a: 截至2016年6月在专业及以上职类(正式工作人员)中有工作人员代表的国家

表6b: 截至2016年6月在全体员工中有工作人员代表的国家

### 性别

表7a: 性别, 按职级列示

表7b: 性别, 按类别列示

### 年龄情况

表8: 截至2016年6月的平均年龄, 按类别列示

### 退休和离职

表9a: 预期退休人数(2016年至2021年)

表9b: 离职人数(2012年至2016年)

### 非全日工作

表10: 截至2016年6月减时工作的员工

### 招聘

表11: 2015年的职位空缺公告, 按职级列示

表12: 2015年收到的申请, 按类别列示

表13: 专业及以上职类的申请和任用, 按地区列示

### 培训

表14: 培训类别——2015年

### 考绩

表15: 考绩——2015年周期

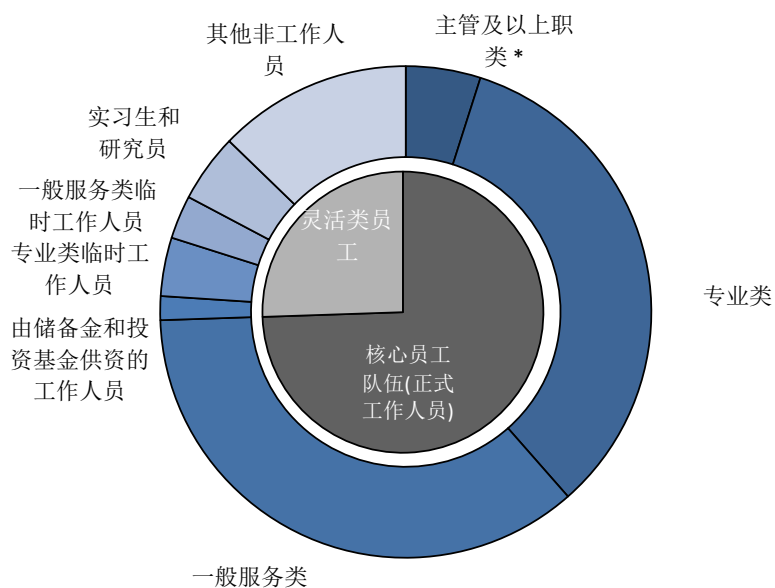
### 内部司法

表16: 2013年7月至2016年6月间员工提起的诉讼

表17: 2015年7月至2016年6月间按主题列示的诉讼数量

### 审计建议

表18: 与人力资源相关的待实施审计建议落实情况

表1: WIPO 员工队伍, 按类别列示  
截至2016年6月

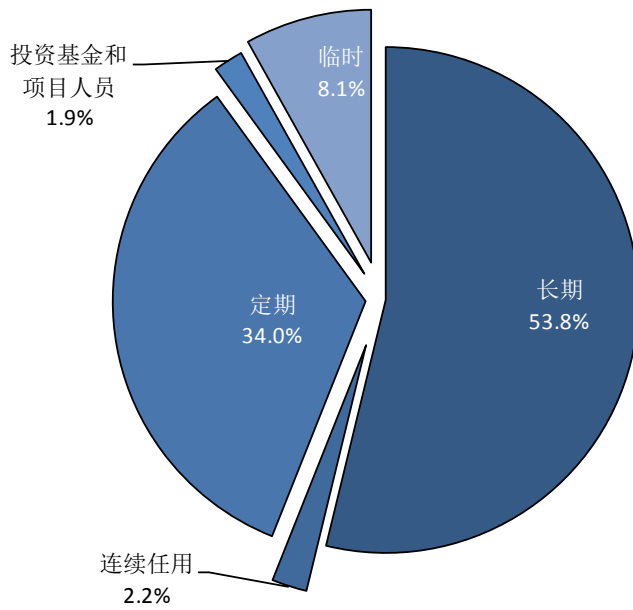
## 核心员工队伍 (正式工作人员)

由经常预算供资的岗位	员工数量
主管及以上职类 *	69
专业类	471
一般服务类	502
本国专业干事类	2
<b>核心员工小计</b>	<b>1,044</b>
<b>灵活类员工</b>	
由储备金和投资基金供资的工作人员	22
<b>由经常预算供资的临时工作人员</b>	
专业及以上职类临时工作人员	54
一般服务类临时工作人员	40
<b>临时工作人员小计</b>	<b>94</b>
<b>工作人员小计</b>	<b>1,160</b>
<b>人力资源部 (HRMD) 下属的非工作人员</b>	
实习生和研究员	63
<b>其他非工作人员</b>	
外包公司的人员、个体订约人、 外部服务提供方和外部译员 **	179
<b>非工作人员小计</b>	<b>242</b>
<b>灵活类员工小计</b>	<b>358</b>
<b>WIPO 员工人数总计</b>	<b>1,402</b>

\* 包括行政类 (总干事、副总干事及助理总干事=8个岗位)

\*\* 和国际会议笔译员协会 (AITC) 所订协议下的译员

表2：截至2016年6月的员工情况，按合同/供资类型列示



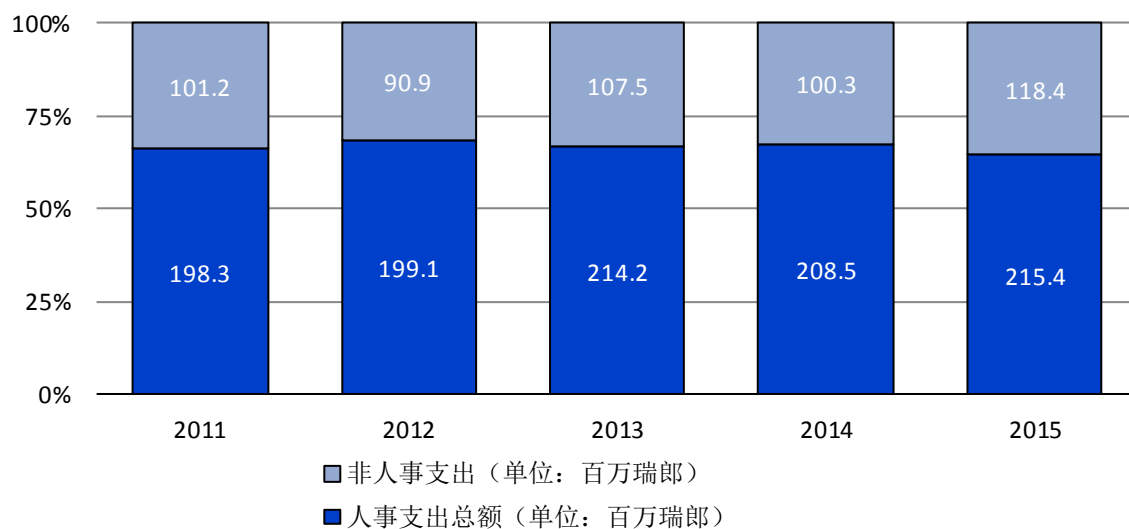
合同类型(经常预算供资)	员工数	占比
长期	624	53.8%
连续任用	26	2.2%
定期	394	34%
<b>正式工作人员小计</b>	<b>1,044</b>	

其他资金来源	员工数	占比
由投资基金供资的工作人员	19	1.6%
由储备金供资的项目工作人员	3	0.3%
<b>其他方式供资岗位小计</b>	<b>22</b>	

其他合同类型 (经常预算供资)	员工数	占比
临时工作人员	94	8.1%

<b>合计</b>	<b>1,160</b>	
-----------	--------------	--

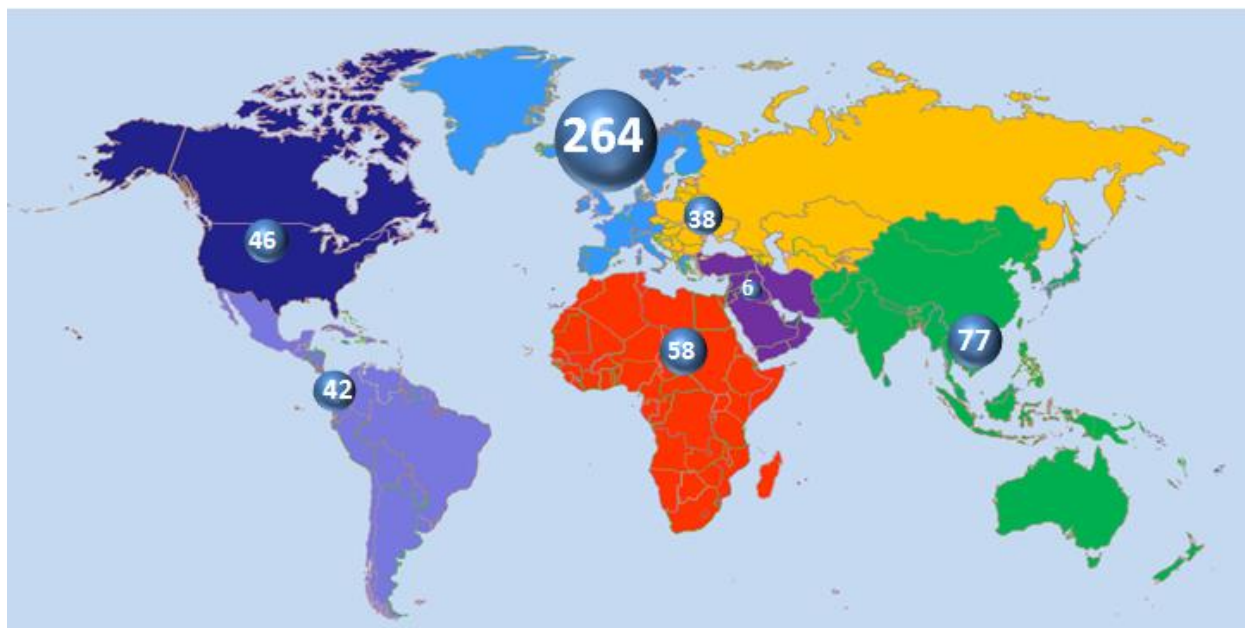
表3：人事费（2011年至2015年）



	2011	2012	2013	2014	2015
人事费占总开支的比例	66.2%	68.7%	66.6%	67.5%	64.5%
人事支出总额 (单位: 百万瑞郎)	198.3	199.1	214.2	208.5	215.4
非人事支出 (单位: 百万瑞郎)	101.2	90.9	107.5	100.3	118.4
总支出	299.5	290.0	321.7	308.8	333.8

来源: WIPO财务系统

表4a：各地区专业及以上职类工作人员员工中的代表情况，按地区划分  
截至2016年6月



正式工作人员*	员工数量	占比
非洲	58	10.9%
亚洲和太平洋	77	14.5%
中东欧和中亚	38	7.1%
拉丁美洲和加勒比	42	7.9%
中东	7	1.3%
北美	46	8.6%
西欧	264	49.6%
合计	532	100%

\* 本报告不包括行政类（总干事、副总干事及助理总干事=8岗位）

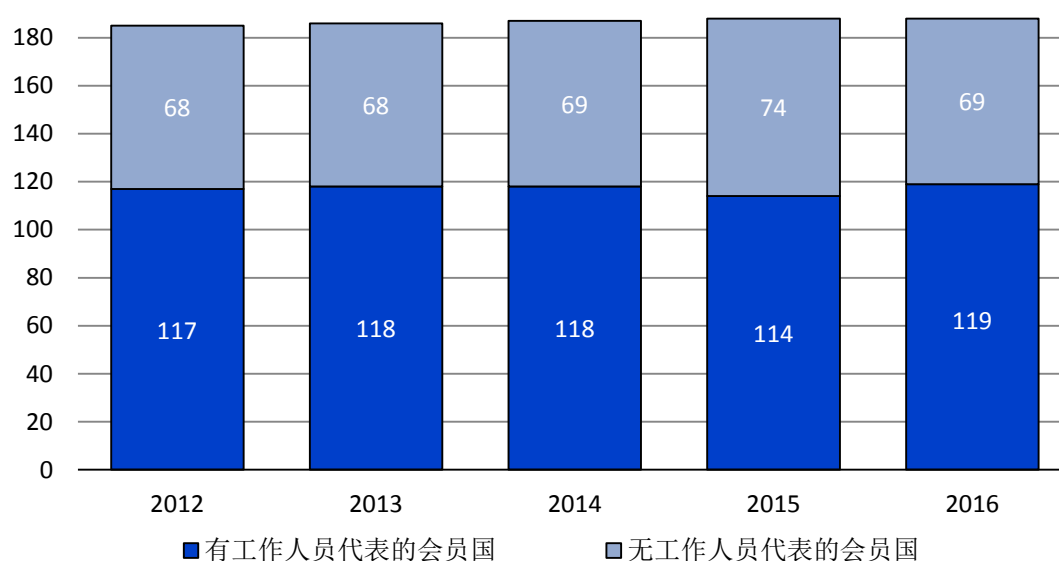
表4b：截至2016年6月WIPO临时工作人员(专业及以上职类)中各成员国的代表情况

	临时工作人员	占比
非洲	2	3.7%
亚洲和太平洋	16	29.6%
中东欧和中亚	6	11.1%
拉丁美洲和加勒比	4	7.4%
中东	4	7.4%
北美	6	11.1%
西欧	16	29.6%
合计	54	100%

表5: 各成员国在WIPO员工中的代表情况(2012年至2016年6月)

(定期、连续任用、长期和临时工作人员)

	2012	2013	2014	2015	2016*
WIPO成员国	185	186	187	188	188
有工作人员代表的会员国	117	118	118	114	119
无工作人员代表的会员国	68	68	69	74	69



\* 截至2016年6月

## 无工作人员代表的会员国名单

阿尔巴尼亚、阿拉伯联合酋长国、阿曼、爱沙尼亚、安道尔、安格拉、安提瓜和巴布达、巴巴多斯、巴布亚新几内亚、巴哈马、巴拉圭、巴林、巴拿马、伯利兹、博茨瓦那、不丹、布隆迪、赤道几内亚、多米尼加共和国、多米尼克、厄立特里亚、斐济、佛得角、冈比亚、刚果、圭亚那、黑山、基里巴斯、吉布提、几内亚、教廷、卡塔尔、科摩罗、科威特、老挝人民民主共和国、列支敦士登、卢森堡、马尔代夫、马耳他、摩纳哥、莫桑比克、纳米比亚、纽埃、萨摩亚、塞拉利昂、沙特阿拉伯、圣多美和普林西比、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣马力诺、圣文森特和格林纳丁斯、斯洛文尼亚、斯威士兰、苏丹、索马里、塔吉克斯坦、泰国、汤加、图瓦卢、土库曼斯坦、瓦努阿图、文莱、乌兹别克斯坦、也门、伊拉克、越南、赞比亚、乍得、中非共和国





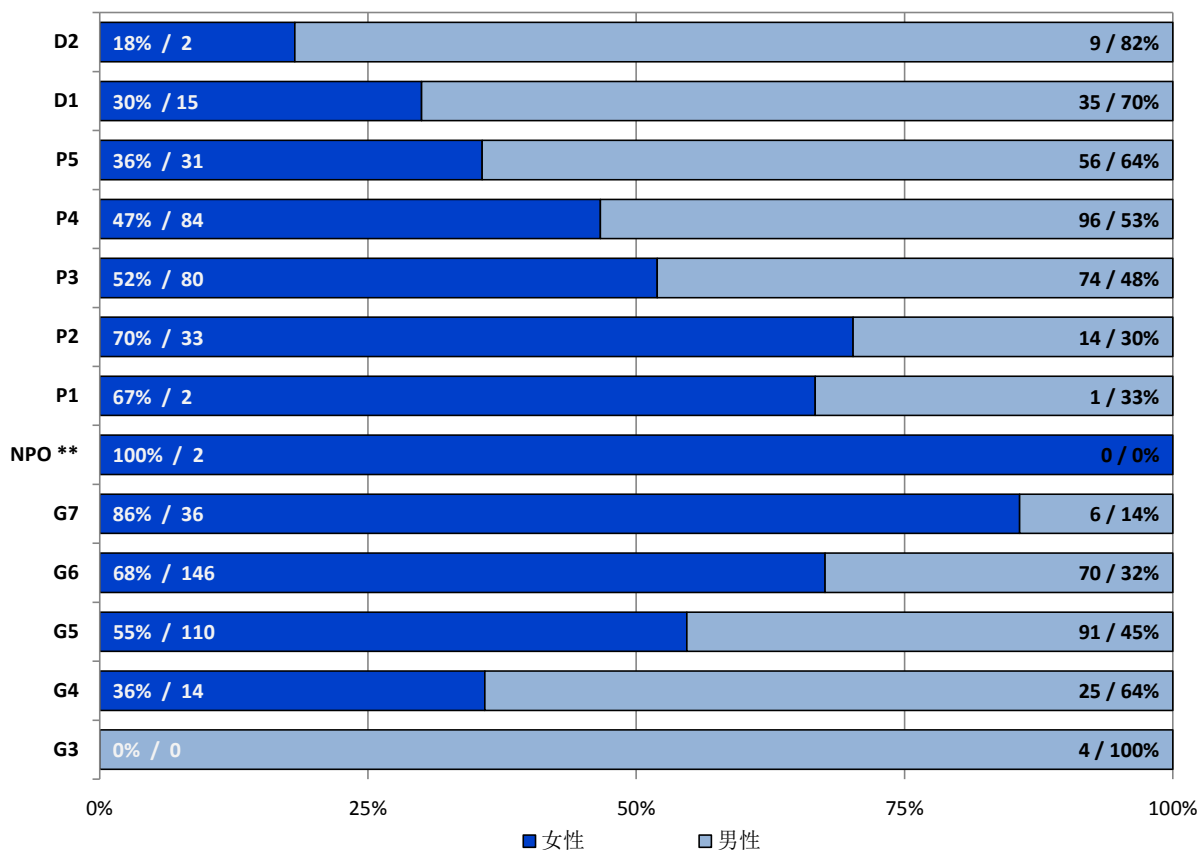
表6b：在全体员工中有工作人员代表的国家  
截至2016年6月

国家	员工数量	代表数量排名前十位的国家
1 法国	338	
2 联合王国	71	
3 瑞士	56	
4 美利坚合众国	44	
5 德国	39	
6 日本	40	
7 意大利	37	
8 中国	32	
9 西班牙	28	
10 加拿大	24	

表10b：截至2016年6月在全体员工中有代表任职的国家（续）

11 大韩民国	21	66 捷克共和国	2
12 印度	20	67 刚果民主共和国	2
13 秘鲁	17	68 危地马拉	2
14 澳大利亚	15	69 海地	2
15 摩洛哥	15	70 洪都拉斯	2
16 俄罗斯联邦	14	71 印度尼西亚	2
17 菲律宾	13	72 伊朗（伊斯兰共和国）	2
18 巴西	11	73 以色列	2
19 哥伦比亚	11	74 利比亚	2
20 突尼斯	11	75 马来西亚	2
21 比利时	10	76 尼日利亚	2
22 爱尔兰	10	77 摩尔多瓦共和国	2
23 葡萄牙	10	78 塞舌尔	2
24 阿根廷	9	79 斯洛文尼亚	2
25 埃及	9	80 南非	2
26 希腊	8	81 津巴布韦	2
27 阿尔及利亚	8	82 亚美尼亚	1
28 巴基斯坦	8	83 阿塞拜疆	1
29 乌拉圭	8	84 玻利维亚（多民族国）	1
30 委内瑞拉（玻利瓦尔共和国）	7	85 波斯尼亚和黑塞哥维那	1
31 喀麦隆	6	86 布基纳法索	1
32 厄瓜多尔	6	87 哥斯达黎加	1
33 芬兰	6	88 克罗地亚	1
34 加纳	6	89 塞浦路斯	1
35 肯尼亚	6	90 朝鲜民主主义人民共和国	1
36 波兰	6	91 萨尔瓦多	1
37 罗马尼亚	6	92 加蓬	1
38 乌克兰	6	93 格鲁吉亚	1
39 孟加拉	5	94 格林纳达	1
40 黎巴嫩	5	95 几内亚比绍	1
41 毛里求斯	5	96 冰岛	1
42 墨西哥	5	97 约旦	1
43 瑞典	5	98 哈萨克斯坦	1
44 斯里兰卡	5	99 吉尔吉斯斯坦	1
45 奥地利	4	100 拉脱维亚	1
46 保加利亚	4	101 莱索托	1
47 埃塞俄比亚	4	102 利比里亚	1
48 匈牙利	4	103 立陶宛	1
49 牙买加	4	104 马拉维	1
50 马达加斯加	4	105 马里	1
51 塞尔维亚	4	106 毛里塔尼亚	1
52 土耳其	4	107 蒙古	1
53 乌干达	4	108 尼泊尔	1
54 白俄罗斯	3	109 新西兰	1
55 贝宁	3	110 尼加拉瓜	1
56 柬埔寨	3	111 尼日尔	1
57 丹麦	3	112 挪威	1
58 缅甸	3	113 卢旺达	1
59 荷兰	3	114 新加坡	1
60 塞内加尔	3	115 苏里南	1
61 前南斯拉夫马其顿共和国	3	116 叙利亚阿拉伯共和国	1
62 阿富汗	2	117 多哥	1
63 智利	2	118 特立尼达和多巴哥	1
64 科特迪瓦	2	119 坦桑尼亚联合共和国	1
65 古巴	2		
		合计	1,160

表7a: 性别, 按职级列示  
截至2016年6月



\* 不包括行政类（总干事、副总干事及助理总干事=8岗位），临时工作人员和由储备金及投资基金供资的员工。

\*\* 本国专业干事

表7b: 性别, 按职级列示  
截至2016年6月

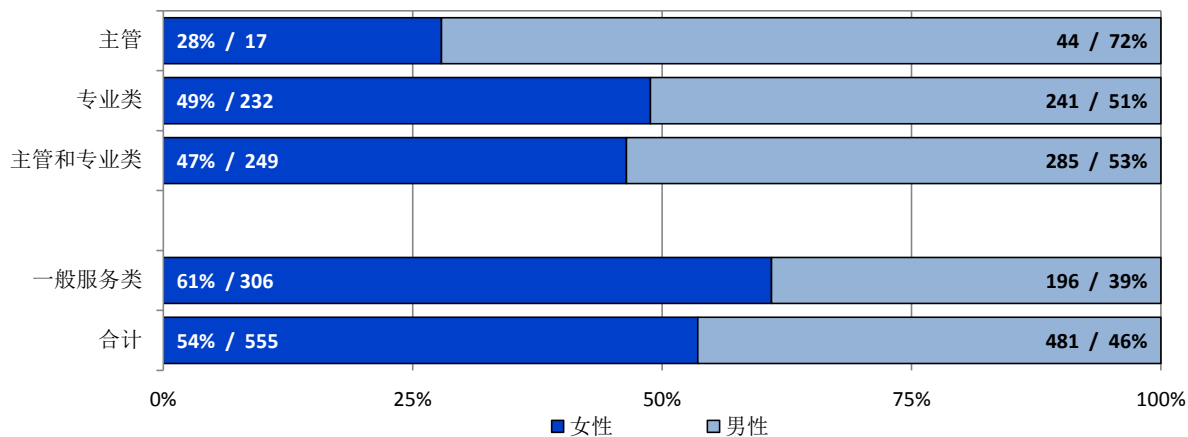


表8:截至2016年6月的平均年龄,按类别列示

类别	平均年龄
主管类	54.0
专业类	46.5
主管类 + 专业类	50.2
一般服务类	47.0

表9a: 预期退休人数 (2016年至2021年)

类别/年份	2016*	2017	2018	2019	2020	2021	合计
主管类	1	3	2	2	8	5	21
专业类	3	9	11	11	20	13	67
小计	4	12	13	13	28	18	88
一般服务类	5	9	13	14	14	19	74
合计	9	21	26	27	42	37	162

表9b: 离职人数 (2012年至2016年)

离职类型	2012	2013	2014	2015	2016*	合计
退休	23	28	29	21	22	123
终止任用	24	13	21	9	9	76
机构间 (转调、借调或借用) **	0	2	1	2	0	5
合计	47	43	51	32	31	173

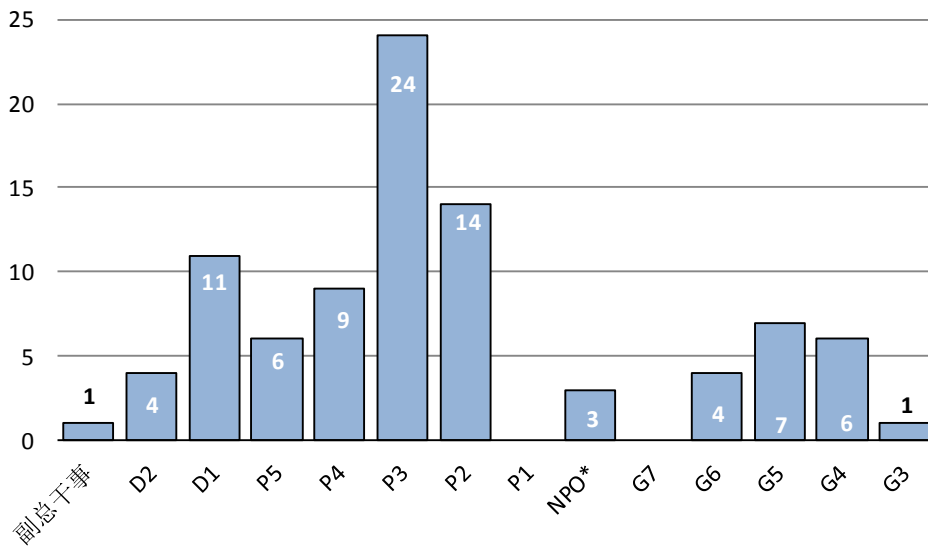
\* 截至2016年6月

\*\* 可能有回流权

表10: 截至2016年6月减时工作的员工

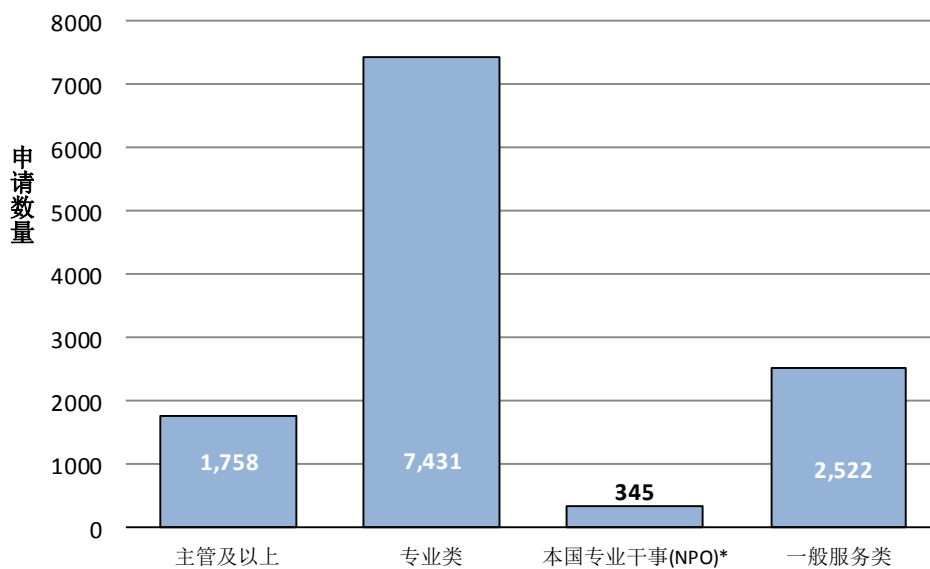
由经常预算供资的工作人员		女性	男性	合计
全时	100%	412	480	892
减时	90%	24	5	29
	80%	104	3	107
	50%	15	0	15
减时工作人员小计		143	8	151
占比		25.7%	1.6%	14.5%
合计		556	488	1,044
临时工作人员		女性	男性	合计
全时	100%	51	45	96
减时		4	0	4
占比		7.3%	0.0%	4.0%
员工总数		611	533	1,144
减时		147	8	155
占比		24.1%	1.5%	13.5%

表11：2015年减时工作人员截至2016年6月的职位空缺公告，按职级列示



主管及以上	16
专业人员	53
* 本国专业干事	3
一般服务类	18
<b>公布的职位空缺总数</b>	<b>90</b>

表12：2015年收到的申请数量，按职级列示



申请总量：12,056

各职类每个岗位空缺公告收到的平均申请数量

主管及以上	110
专业类	140
* 本国专业干事	115
一般服务类	140

表13：2015年专业及以上职类的申请和任用情况，按地区列示

地区	作出的任用*	占比	收到的 申请数**	占比	任用 / 申请比
非洲	5	9.3%	1,744	18.3%	348.8
亚洲和太平洋	11	20.4%	2,156	22.6%	196.0
中东欧和中亚	5	9.3%	1,008	10.6%	201.6
拉丁美洲和加勒比	4	7.4%	796	8.3%	199.0
中东	0	0.0%	338	3.5%	0.0
北美	5	9.3%	760	8.0%	152.0
西欧	24	44.4%	2,716	28.5%	113.2
未说明国籍			16	0.2%	
总计	54	100.0%	9,534	100%	176.6

\* 不包括对投资基金供资岗位的任用

\*\* 对外公布的专业及以上职类岗位空缺

表 14：培训类别——2015年

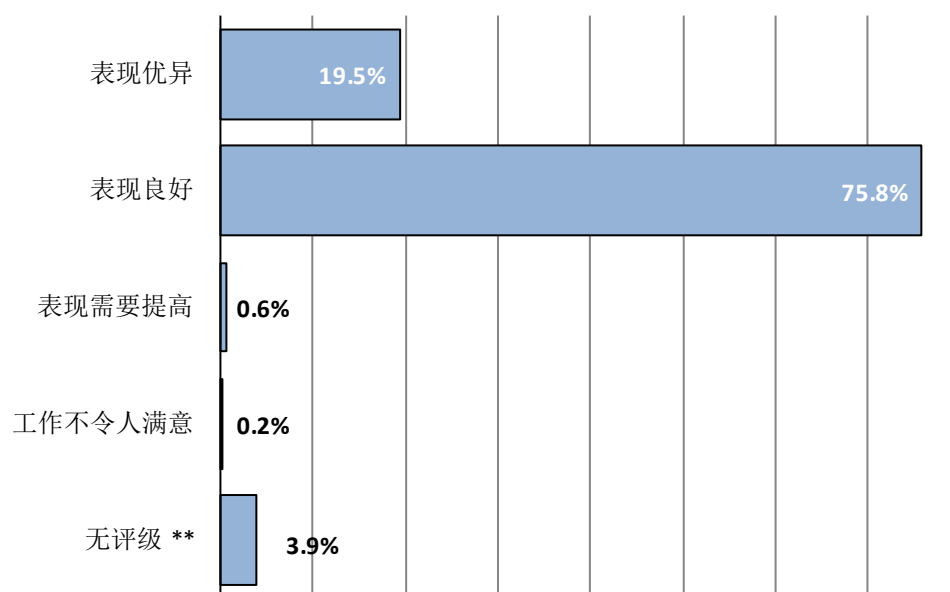
类别	天数	占比
管理	647.3	8.6%
沟通	1852.9	24.5%
语言	2654.7	35.1%
信息技术	455.0	6.0%
ERP/AIMS*	45.8	0.6%
WIPO学院	120.0	1.6%
注册体系	707.2	9.4%
入门培训班	222.0	2.9%
多样性（包括性别）	98.3	1.3%
伦理和廉政	103.5	1.4%
健康/安全/安保	176.3	2.3%
其他	474.9	6.3%
<b>合计</b>	<b>7,558</b>	

参加培训的总人数：**4,249**

每个员工的平均培训天数：**6.2**

\* ERP/AIMS：WIPO的企业资源规划信息技术解决方案

表15: 考绩——2015年周期\*



评级	人数	百分比
表现优异	211	19.5%
表现良好	822	75.8%
表现需要改善	7	0.6%
表现不令人满意	2	0.2%
无评级**	42	3.9%
<b>小计</b>	<b>1,084</b>	<b>96.2%</b>
未完成绩效管理 with 员工发展制度 (PMSDS) 周期***	43	3.8%
<b>合计</b>	<b>1,127</b>	<b>100.0%</b>

\* 截至2016年6月

\*\* 一般来说, 以下情况PMSDS周期结束时缺少评级或相关意见: 下属在评估周期中长时间缺勤, 工作人员(下属或上司)在本应开展评估时缺勤或在评估开始前离开了WIPO

\*\*\* 尚未由各方全部签字的PMSDS周期(如调解程序尚未完成, 或当下属、上司或审查办公室中有任何一方在评估过程中缺勤且尚未重返工作岗位)

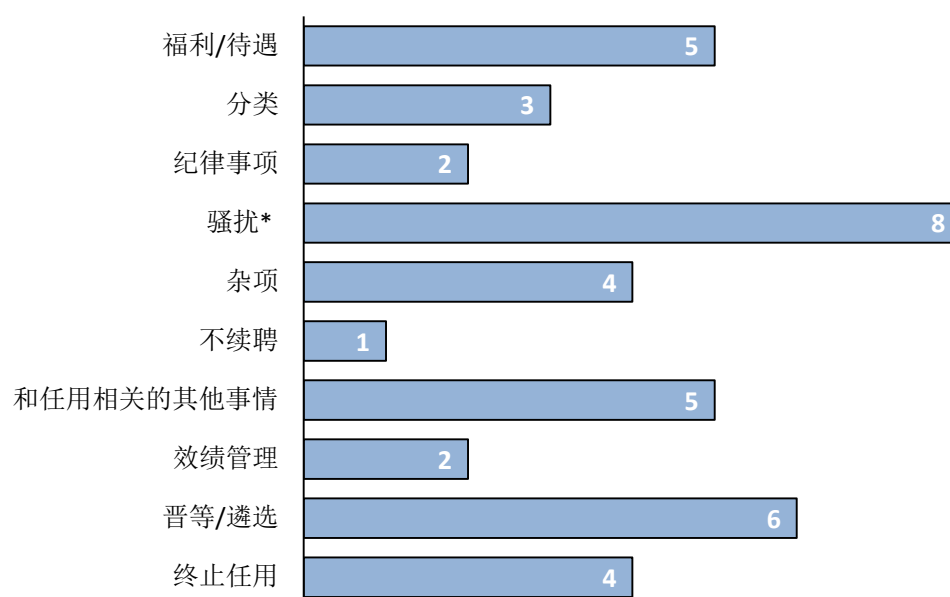


表16：2013年7月至2016年6月间员工提起的诉讼

	2013年7月 2014年6月	2014年7月 2015年6月	2015年7月 2016年6月
行政决定复议请求	43	29	15
对绩效评估的异议	2 <sup>1</sup>	4	1
申诉	1 <sup>1</sup>	5	4
向抱怨事件联合审议小组提出的投诉	4	无 <sup>2</sup>	无 <sup>2</sup>
向WIPO申诉委员会提出的内部上诉	22	32 <sup>3</sup>	13
向劳工组织行政法庭提出的诉讼	11	12	7 <sup>5</sup>
合计 <sup>4</sup>	83	82	40

1. 这些程序是在内部司法制度改革后于2014年1月才引进的。
2. 撤除抱怨事件联合审议小组，2014年1月1日生效。
3. 包括2014年由69名（现任或前任）员工提起的集体诉讼以及2015年9名员工提起的集体诉讼。
4. 这些是所述三个时段中工作人员提起的诉讼数量。一起案件在经历内部司法体系时可能在同一时段或不同时段被多次登记（如复议请求可能变成向WIPO上诉委员会提出的上诉）。
5. 包括在所述时段44名（现任或前任）员工提起的集体诉讼。

表17：2015年7月至2016年6月间接主题列示的诉讼数量



\* 工作场所的骚扰/歧视/纠纷

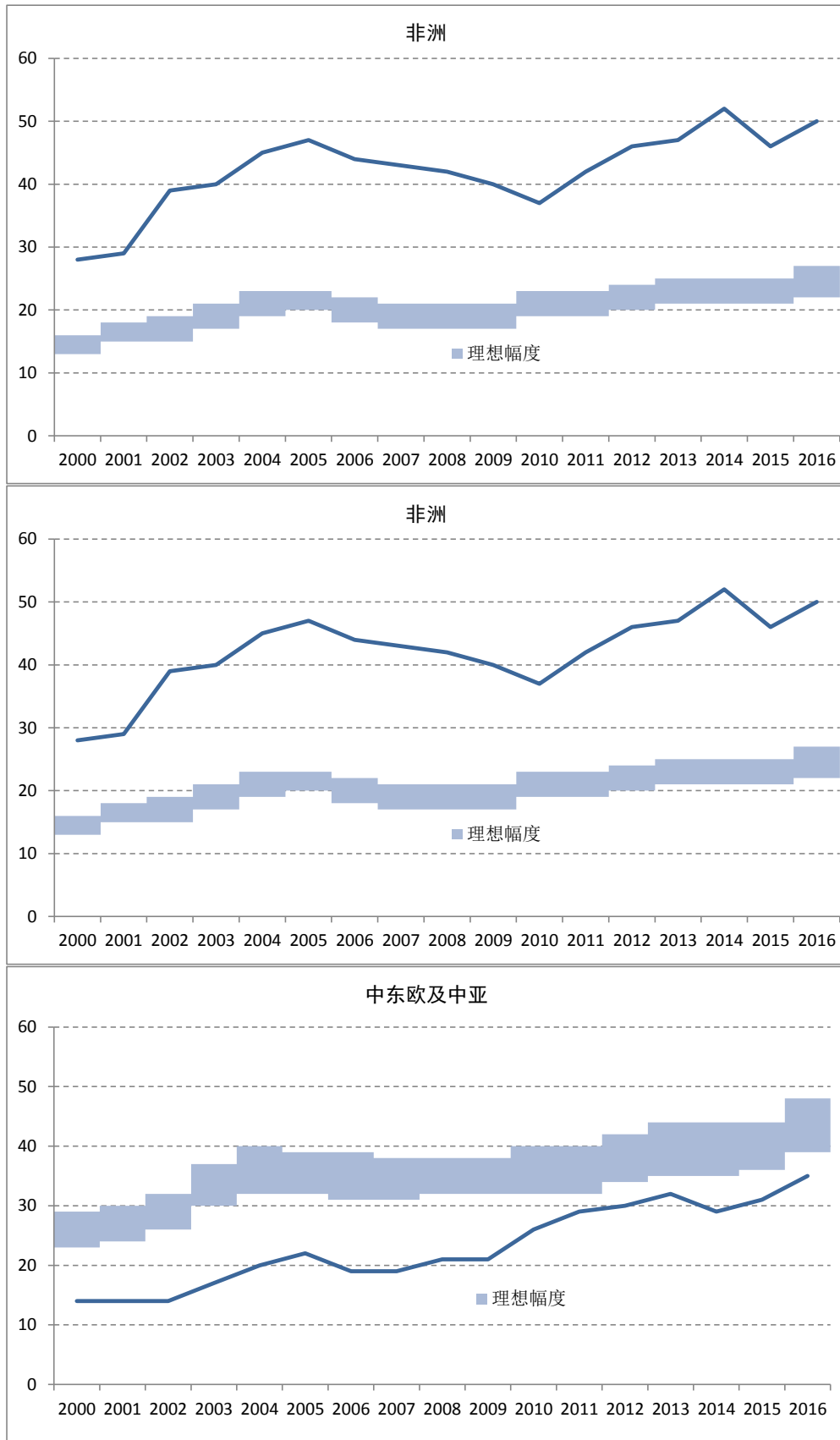
表 18: 与人力资源相关的待实施审计建议落实状况

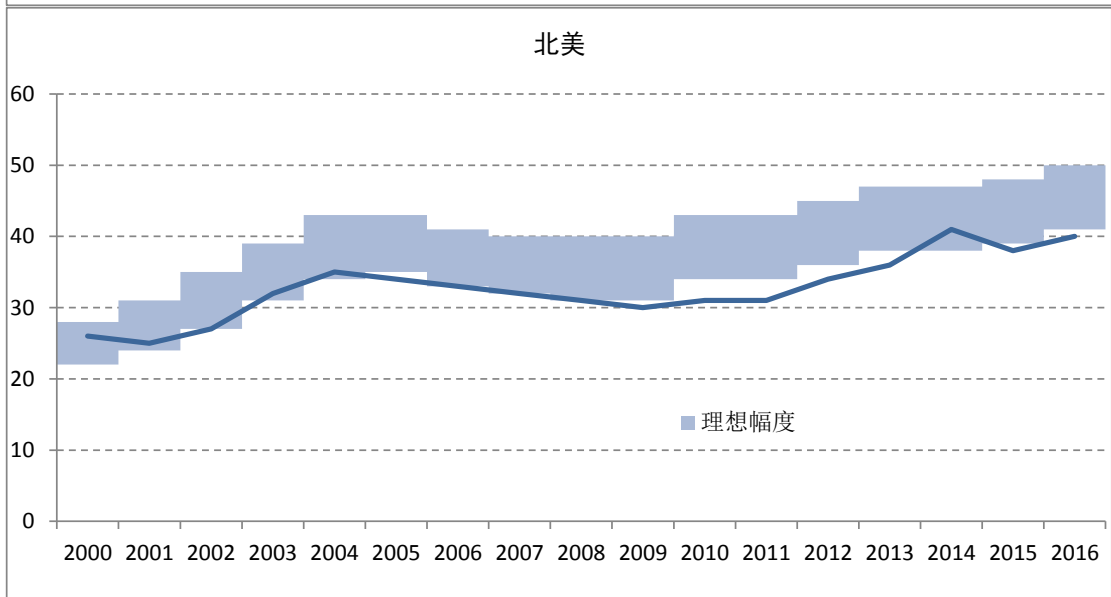
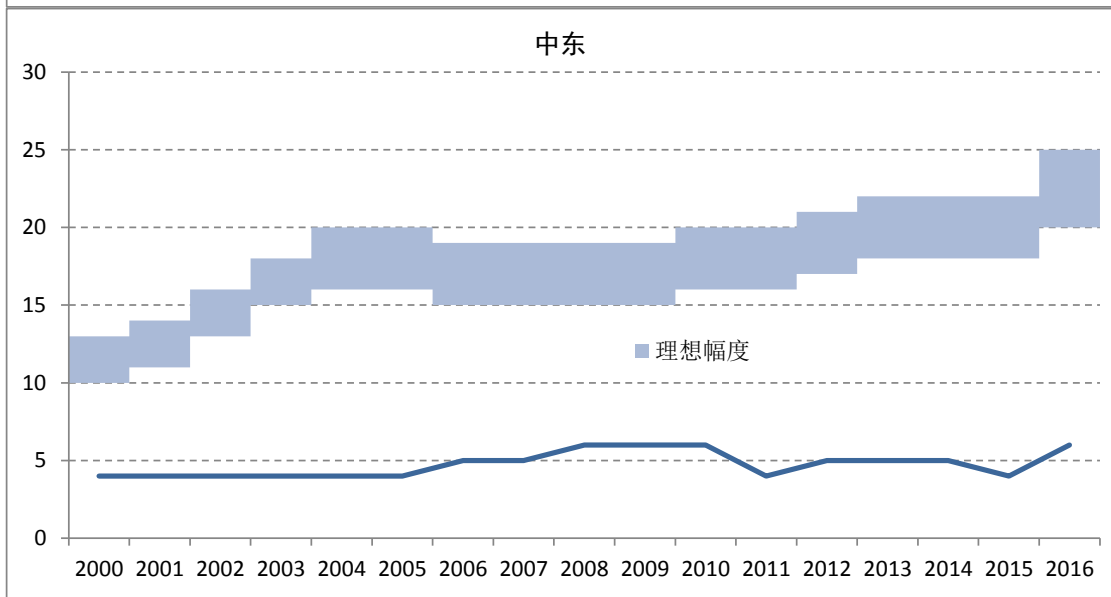
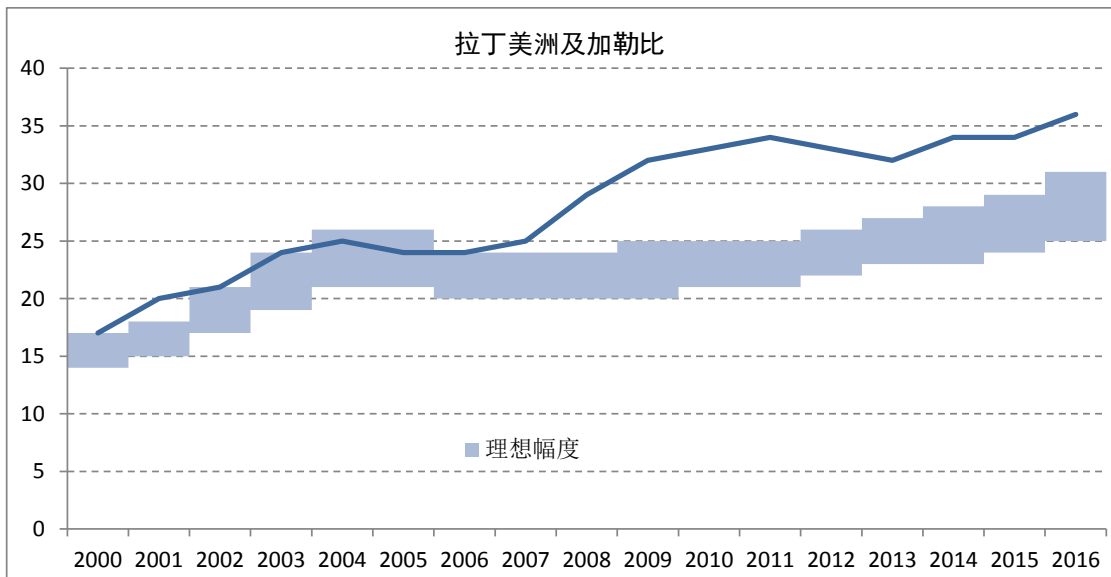
编号	建议	优先程度	主题	进度	预计完成日期
1	126	中	教育补助金: 程序效率和效果有待提高	75%	2016年9月30日
2	410	高	对机密和敏感文件进行电子储存	25%	2017年12月31日
3	429	中	企业资源规划 (ERP): 信息管理	60%	2017年6月30日
4	有关离职程序的建议2	高	员工技能和能力清单	60%	2017年3月31日
5	有关离职程序的建议5	高	离职程序应该系统化、自动化	60%	2017年6月30日
6	IA 2014-01 建议1	中	基于信息技术工作流程的员工请求管理方案	80%	2016年9月30日
7	IA 2014-01 建议7	中	回籍假: 用于有效监督的其他信息技术工具	50%	2016年12月31日
8	IA 2014-01 建议8	中	语文津贴: 审查员工资格	50%	2017年12月31日
9	IA 2014-01 建议2	中	制作人力资源操作手册	25%	2016年12月31日
10	IA 2015-01 建议8 对业务连续性管理的审计	中	提高对业务连续性的认识	50%	2016年12月31日
11	EARM 2015-01 建议15	中	回籍: WIPO可以加快更新信息系统	100%	2017年12月31日
12	EARM 2015-01 建议16	中	延长临时任用以完成定期岗位竞聘		2017年12月31日
13	EARM 2015-01 建议18	高	租金补贴: 如有租金补贴可及时跟进办公指令	100%	2016年12月31日
14	EARM 2015-01 建议19	高	语文津贴: 审核发放津贴的条件		2016年12月31日
15	EARM 2015-01 建议20	高	时间管理: 加强内部控制	100%	2016年12月31日
16	VALID 2014-01 建议2	中	移交过程: 制定程序	75%	2016年12月31日
17	IA 2016-01 建议4	高	Taleo测试: 完整、精确地转移电子招聘数据	100%	2016年5月31日
18	EVAL 2016-02 建议1(b)	高	专业发展: 审核遴选标准	75%	2016年6月30日
19	IA 2015-04 建议7	中	绩效管理: 对表现不佳者开展中期审查		2016年12月31日
20	IA 2015-04 建议8	中	异议和总干事/人力资源管理部部长的作用		2016年12月31日
21	IA 2015-04 建议3	中	绩效和风险管理		2016年12月31日
22	EVAL 2016-02 建议1(a)	高	专业发展: 设计项目框架	25%	2017年12月31日
23	EVAL 2016-02 建议1(c)	高	专业发展: 资源分配	20%	2017年12月31日
24	EVAL 2016-02 建议1(d)	高	专业发展: 活动组合	20%	2017年12月31日
25	IA 2015-04 建议1	高	ERP: 人才管理、匹配和报告		2017年12月31日
26	IA 2015-04 建议4	高	工作人员个人目标和项目/工作计划之间的联系		2017年12月31日
27	IA 2015-04 建议5	中	一般岗位的绩效标准		2017年12月31日
28	IA 2015-04 建议6	中	改善绩效评估方法		2017年12月31日
29	IA 2015-04 建议2	高	绩效管理体系的反馈和评估机制		2018年12月31日
30	IA 2015-06 建议1	中	评估临时工作人员的两年雇佣年限		2016年9月30日

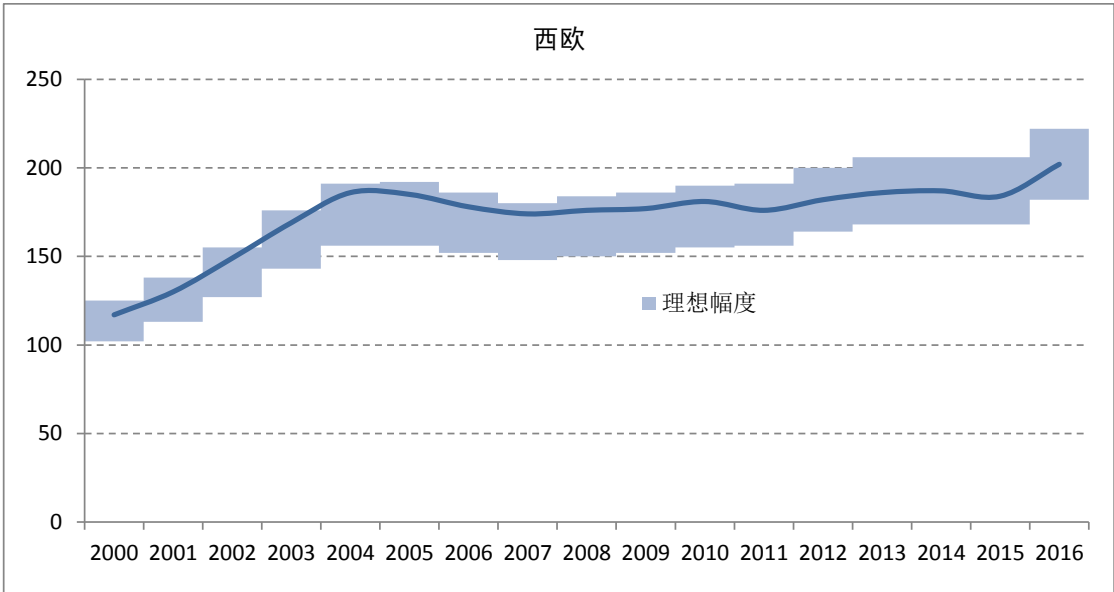
[后接附件二]

地域分配（2000-2016年）

下图显示1975年成员国达成的地域分配原则对各地区的影响









## 岗位地域分配（截至2016年6月）<sup>1</sup>

地区	A 会费百分比 <sup>2</sup>	B 四分之一岗位的分配	C 四分之三岗位的分配	D 总计 (岗位数量) <sup>3</sup> B + C	E 理想幅度 (-10/+10%)	F 实际岗位数量 (2016年6月)
非洲	2.76	15.6	9.1	24.7	<b>22 - 27</b>	<b>50</b>
亚洲及太平洋	16.70	15.6	54.7	70.3	<b>63 - 77</b>	<b>75</b>
东欧及中亚	8.55	15.6	28.0	43.6	<b>39 - 48</b>	<b>35</b>
拉丁美洲及加勒比	3.83	15.6	12.6	28.2	<b>25 - 31</b>	<b>36</b>
中东	2.04	15.6	6.7	22.3	<b>20 - 25</b>	<b>6</b>
北美	9.19	15.6	30.1	45.7	<b>41 - 50</b>	<b>40</b>
西欧	56.92	15.6	186.5	202.2	<b>182 - 222</b>	<b>202</b>
	100.0	109.3	327.7	437.0		<b>444</b>

1 = 根据成员国1975年达成原则；见1975年6月30日文件WO/CC/IX/2。

2 = 根据“会费的地域分配—2016年按地区汇总”（来源：财务司）

3 = 仅包括专业人员以上职类（不包括总干事、语言和编辑岗位及本国专业干事岗位）