

A



WO/CC/74/2

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 17 أغسطس 2017

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الرابعة والسبعون (الدورة العادية الثامنة والأربعون)
جنيف، من 2 إلى 11 أكتوبر 2017

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

قائمة المحتويات

أولاً. مقدمة

ثانياً. القوى العاملة في الويبو - النقاط البارزة وبيانات الوضع الراهن

ثالثاً. أولويات استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2017-2021

ألف. الأولوية الاستراتيجية 1: تكييف المهارات والكفاءات مع احتياجات العمل المتغيرة

باء. الأولوية الاستراتيجية 2: المضي قدماً في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل

جيم. الأولوية الاستراتيجية 3: المضي قدماً في تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين

دال. الأولوية الاستراتيجية 4: تحسين الكفاءة التشغيلية لعمليات الموارد البشرية

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 2017-2018

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) تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

المرفقان

المرفق الأول - إحصاءات الموارد البشرية

المرفق الثاني - التوزيع الجغرافي - مبادئ عام 1975

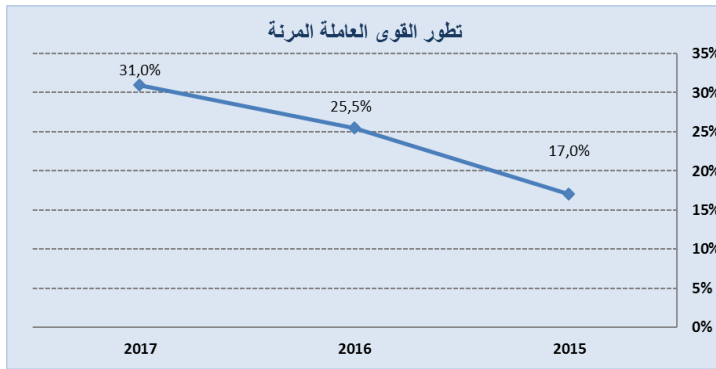
أولاً. مقدمة

1. شهدت الأشهر الاثنا عشر الممتدة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017 تقدماً في تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية التي وافقت عليها الدول الأعضاء في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) في عام 2012. ومن معالم تلك الفترة التي شهدت تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية: التكييف المنهجي للمهارات مع احتياجات الأعمال، وتحسين التنوع الجغرافي بفضل أنشطة التواصل والترويج، واستكمال بعض أهم مشاريع التخطيط للموارد المؤسسية. وبدأ تطبيق مجموعة عناصر الأجر المعدلة لمنظومة الأمم المتحدة بالنسبة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا في 1 يناير 2017 وما تنطوي عليه من تغييرات مهمة في مزايا الموظفين ومستحققاتهم.

2. وأجري استعراض مستفيض للسياسات والممارسات الخاصة بإدارة أوقات العمل في الويبو ولا سيما عن طريق الجهود المشتركة للموظفين والمديرين والإدارة. وستتمخض تلك الجهود في المستقبل القريب عن سياسة جديدة بشأن إدارة أوقات العمل. وتقوم تلك السياسة الجديدة على احتياجات العمل ومبادئ المسؤولية الذاتية والمسؤولية الإدارية والثقة والأخلاقيات المهنية وتمكين الموظفين من الموازنة بين الحياة المهنية والشخصية.

3. وواصلت إدارة الموارد البشرية وضع نموذج أعمال فعال تُكتسب من خلاله المواهب الأساسية وتتمى وتكثف مع احتياجات المنظمة المتغيرة. وعُزز التنوع والشمولية وبيّنت عمليات الموارد البشرية وحيّنت العوائد من تكاليف المنظمة.

4. ويوفر هذا التقرير السنوي المقاييس الرئيسية المتعلقة بالقوى العاملة ويبيّن سبل تطبيق الويبو التوجهات



الاستراتيجية للموارد البشرية¹. وتواصل الويبو تحقيق المزيد من المرونة في تكوين قوتها العاملة. وبلغت نسبة العناصر المرنة² الحالية 31 بالمئة، ارتفاعاً من 25.5 بالمئة في 30 يونيو 2016 و 17 بالمئة في 30 يونيو 2015 (انظر الرسم البياني المقابل)³. ويزيد ذلك من قدرة المنظمة على التكيف بسرعة مع احتياجات العمل. وظلت تكاليف الموظفين مستقرة بنسبة 65.5 بالمئة من

نفقات المنظمة العامة مع استمرار الويبو في تحسين خدماتها للموظفين وتعزيز التنوع في ملاك الموظفين وزيادة إنتاجية المنظمة.

5. ويشمل هذا التقرير، كما كان في الماضي، موارد موظفي الويبو ومجموعتين من موارد خلاف الموظفين اللتين تديرهما إدارة الموارد البشرية، أي أصحاب المنح والمتدربين. ويضاف إلى ذلك مجموعة أخرى من غير الموظفين هم الموظفون المهنيون المبتدئون الممولون بقرض من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وأعدّ هذا التقرير على النحو التالي: مقدمة (الجزء الأول) ثم الجزء الثاني الذي يعرض معالم وبيانات لحظية للقوى العاملة في الويبو في أشكال بيانية تشمل بيانات الإنتاجية المقدّرة على أساس نتائج عمل نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد (نظام التسجيل الدولي للعلامات التجارية). ويعرض الجزء الثالث أحدث المعلومات عن أنشطة الموارد البشرية الرامية إلى تحقيق الأولويات الاستراتيجية الأربعة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وهي تكييف المهارات والكفاءات، وتعزيز التمثيل الجغرافي العادل، وتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين، وتحسين عمليات الموارد البشرية. ويغطي الجزء الرابع شؤون الموظفين الأخرى، ويناقش الجزء الخامس نظرة استشرافية إلى

¹ قَدِّمَتْ أيضاً وثيقة منفصلة عنوانها "استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2017-2021" (WO/CC/74/5) إلى لجنة الويبو للتنسيق.

² يتكون هذا العنصر من موارد خلاف الموظفين، والموظفين المؤقتين، والموظفين الممولين من الأموال الاحتياطية والصناديق الاستثنائية.

³ تعتبر هذه النسبة بالضرورة عن الوضع الراهن في 30 يونيو من السنوات المعنية لأن القوى العاملة المرنة تتقلص وتتسع بحسب احتياجات العمل.

العام المقبل. ويقدم الجزء السادس بنوداً للرفع إلى لجنة الويبو للتنسيق، سواء للإعلام أو اتباعاً لالتزام الويبو القانوني بمقتضى نظام الموظفين ولائحته.

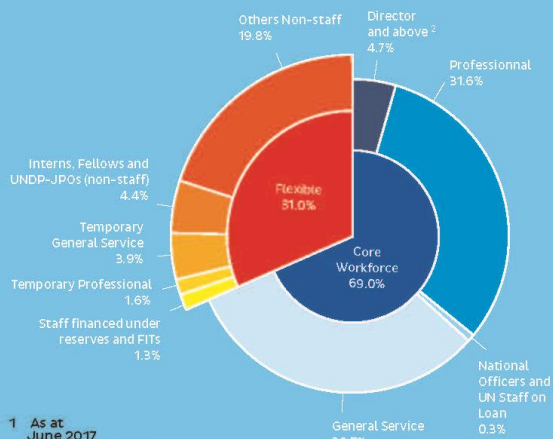
6. ويحتوي المرفق الأول لهذا التقرير على بيانات إحصائية أكثر تفصيلاً عن موظفي الويبو، ويُشار إلى بعضها في نص التقرير. وتغطي البيانات المشار إليها في هذا التقرير الفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017 وإن لم تتوفر بيانات سنة 2016. وللتوضيح، ذُكرت الفترات المحددة التي يشملها كل جدول أو شكل أو رسم بياني. ويعرض المرفق الثاني الرسوم البيانية التي تبين تطور توزيع الموظفين بحسب المنطقة الجغرافية منذ عام 2000 مقارنةً بالنسب المنشودة المحددة بموجب مبادئ التوزيع الجغرافي التي وافقت عليها الدول الأعضاء في الويبو في عام 1975 (مبادئ عام 1975). ويشير المكتب الدولي إلى أن لجنة الويبو للتنسيق، في دورتها المعقودة في أكتوبر 2015، قررت إعادة النظر في مبادئ عام 1975 دليلاً على الرغبة في الابتعاد عن ذلك الاتفاق. ونظراً إلى عدم وجود اتفاق جديد، تُعرض المعلومات الواردة في المرفق الثاني من أجل المعايير غير الرسمية لا تأييد مبادئ عام 1975 بأي حال من الأحوال.

ثانياً. القوى العاملة في الويبو – النقاط البارزة وبيانات الوضع الراهن

7. تبين الرسوم والأشكال البيانية في الجزء الثاني وضع القوى العاملة في الويبو، لا سيما عنصر موظفيها، استناداً إلى معايير مختلفة، أي مُقسّمة حسب المجموعات، والتمثيل الجغرافي، والتوزيع القطاعي، وتكاليف الموظفين، والإنتاجية. وتظهر البيانات الخاصة بإنتاجية القوى العاملة نتائج نظام معاهدة البراءات ونظام مدريد. إذ كان هذان النظامان مصدر الجزء الأكبر من خدمات الويبو العالمية وإيراداتها واستخدام رأس المال البشري.

WIPO WORKFORCE

WORKFORCE AT A GLANCE ¹



¹ As at June 2017
² The Executive Category (DG, DGG and ADG = 9 posts) is included

Regular Staff	1,059
Staff Financed under Reserves and FIT	20
Temporary Staff	84
Interns, Fellows and UNDP-JPOs (non-staff)	68
Other Non-staff	303
Total	1,534

WIPO WORKFORCE PRODUCTIVITY

Productivity continues to increase



³ Data covering the first six months of 2017 may not be representative of the entire year. During the first half of 2017, the Madrid System processed an exceptionally high number of registrations and renewals, which are the two transactions used to calculate the productivity of the Madrid System.

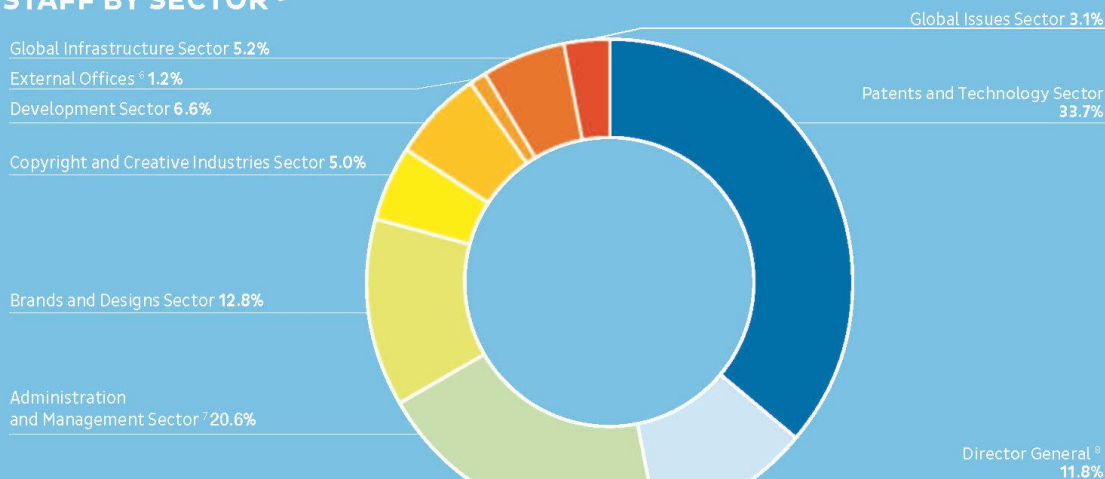
DECREASING STAFF COSTS

Percentage of staff costs in WIPO's budget ⁴



⁴ Source: WIPO's financial systems - As at June 2017

STAFF BY SECTOR ⁵



⁵ As at June 2017

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

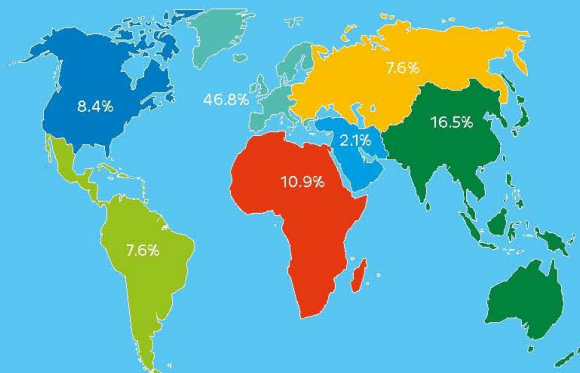
Our staff come from 120 countries ⁹

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

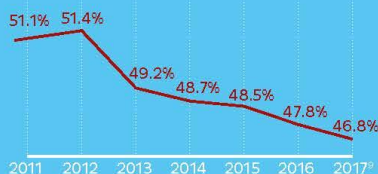
Africa	67
Asia and the Pacific	102
Eastern and Central Europe and Central Asia	47
Latin America and the Caribbean	47
Middle East	13
North America	52
Western Europe	289
Total	617

Professional and higher categories by region (Only Regular staff) ¹⁰

Africa	59
Asia and the Pacific	88
Eastern and Central Europe and Central Asia	42
Latin America and the Caribbean	44
Middle East	8
North America	48
Western Europe	268
Total	557



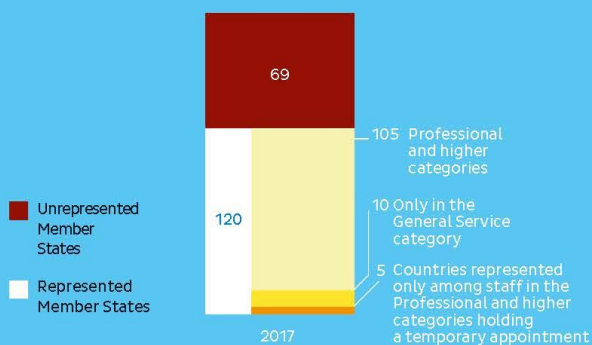
Percentage of staff from Western Europe in Professional and higher categories



⁹ As at June 2017

¹⁰ In this report the Director General is not included

GEOGRAPHICAL DIVERSITY ¹¹



¹¹ As at June 2017

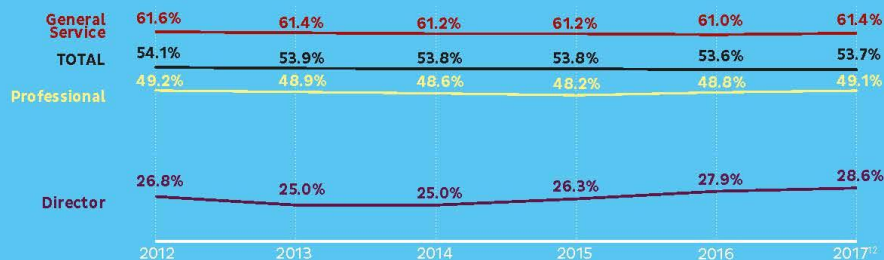
List of unrepresented Member States (69)

Albania, Andorra, Angola, Antigua and Barbuda, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Botswana, Brunei Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Central African Republic, Chad, Comoros, Congo, Cook Islands, Djibouti, Dominica, Dominican Republic, Equatorial Guinea, Eritrea, Estonia, Fiji, Gambia, Guinea, Guyana, Holy See, Iraq, Kiribati, Kuwait, Lao People's Democratic Republic, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Maldives, Mali, 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, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, United Arab Emirates, Uzbekistan, Vanuatu, Yemen and Zambia.

GENDER BALANCE

Gender balance continues to improve

Representation of women



¹² As at June 2017

ثالثاً. أولويات استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2017-2021

8. تقوم الشراكة بين إدارة الموارد البشرية وقطاع الأعمال والمديرين والموظفين على ركيزتين هما الشراكة الاستراتيجية والمساعدة الإدارية. أما عن الركيزة الأولى، فتهم إدارة الموارد البشرية بيئة تمكينية عن طريق ثقافة التعاون مع كل الجهات الفاعلة حيث تتناول احتياجات العمل من المواهب وتدعم المهارات القيادية للمديرين وتعزز تطور الموظفين. وأما عن الركيزة الثانية، فتؤدى إدارة الموارد البشرية وظائفها الإدارية عن طريق التواصل القائم على البيانات مع الإدارة واستحداث وتوفير مجموعة من الخدمات والعمليات التي تمكن المديرين والموظفين من النفاذ مباشرة إلى بيانات الموارد البشرية ومعاملاتها. ويعود تحسين التكنولوجيا (ولا سيما أتمتة حلول الأعمال وإتاحة الاستخدام الذاتي لها) بالفائدة على الموظفين الذين يتمتعون بسهولة أكبر في النفاذ إلى المعلومات والخدمات، وكذلك على المديرين الذين يكتسبون الاستقلالية في التركيز على إدارة الموظفين من دون الاعتماد على عمليات إدارة الموارد البشرية. ويستفيد الموظفون عندما تُستخدم موارد إدارة الموارد البشرية لتحسين القيمة المضافة من المساهمات في استراتيجيات المنظمة.

9. وسيوجّه عمل إدارة الموارد البشرية وطاقاتها في الأجلين القصير والمتوسط إلى التركيز على الركيزة الأولى. وقد حُدثت أربع أولويات استراتيجية للموارد البشرية من أجل دعم خطة المنظمة الاستراتيجية على الأجل المتوسط دعماً كاملاً. وتوضّح تلك الأولويات في هذا التقرير عن طريق مبادرات وأنشطة مختلفة تضطلع بها إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع كل الجهات الفاعلة الرئيسية في الويبو.

ألف. الأولوية الاستراتيجية 1: تكييف المهارات والكفاءات مع احتياجات العمل المتغيرة

10. يجب أن تكون الويبو قادرة على الاستجابة بسرعة للتغير السريع في قوى السوق وألا تتوقف عن زيادة كفاءاتها في تقديم الخدمات بوصفها مزوداً عالمياً لخدمات الملكية الفكرية. وتحدد السرعة التي تتطور بها البيئة الخارجية للويبو السرعة التي يتعين على الويبو أن تجدد بها مهاراتها وكفاءاتها، ولا سيما في مجالات العمل المحورية. ويتطلب ذلك تخطيطاً مسبقاً ودقيقاً واستباقياً – يشمل تخطيط القوى العاملة واكتساب المواهب وإدارة الأداء وتطوير الموظفين ورعاية مصالحهم – من أجل ضمان ملاءمة القوى العاملة لأغراض الويبو. ويساهم كل ذلك في تهيئة بيئة تمكينية لتعيين موظفين على مستوى عالٍ من الجودة والتأهيل يكونوا قادرين على الاستجابة لضرورات العمل فضلاً عن التطور والتحسين مع الوقت.

تخطيط القوى العاملة القائم على أنظمة

11. واصلت إدارة الموارد البشرية جهودها لتطوير تخطيط القوى العاملة في الويبو خلال عام 2016. وكان الهدف الانتقال من مسار تشغيلي إلى نهج استراتيجي التوجه. ويتيح التواصل مع المديرين على جميع المستويات تحديد الثغرات والمخاطر وتحليلها في الأجلين القصير والمتوسط على المستويين القطاعي والبرنامجي من أجل تحسين إعداد تقارير القوى العاملة في إطار التخطيط للشائبة 2018-2019. ونُظمت حلقات عمل لجميع القطاعات من أجل توفير منتدى لمناقشة التغييرات الخارجية والداخلية المستقبلية التي قد تؤثر في عمل الويبو. وفي ذلك الإطار، حُدثت أولويات الثغرات في القوى العاملة ونُظر في الحلول الممكنة لها.

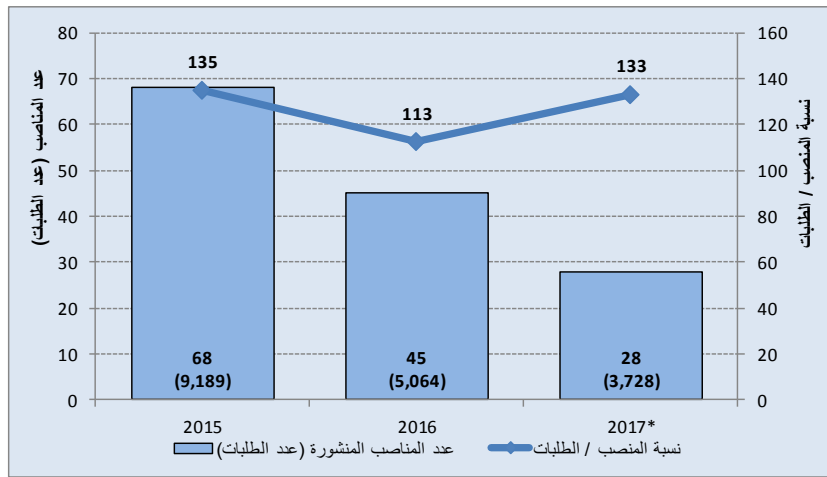
12. وطوّرت أداة إدارة التخطيط المؤسسي بالتعاون مع شعبة أداء البرنامج والميزانية من أجل دعم تخطيط القوى العاملة في التقارير الخاصة بالبرنامج والميزانية. واستعرض المديرين موارد الموظفين القائمة وقارنوها باحتياجات العمل الراهنة والمتغيرة. وحُدثت إمكانات لتغيير مواصفات الوظائف وإعادة توزيع المهام لتحسين الجدوى في الأجل الأطول. ونُظر في خطط إحلال الموظفين المتقاعدين واعتمدت وظائف مؤقتة ووُزعت متطلبات العمل الجديدة. وفي ذلك الإطار، لم تؤد طلبات الوظائف الجديدة بالضرورة إلى طلبات فتح وظائف إضافية. ونُظر أيضاً بعناية في الحلول البديلة، مثل إعادة توزيع الوظائف القائمة، وفي خيارات بديلة ومرنة لتعبئة الموارد عند الاقتضاء.

13. وكفل تبلور عملية تخطيط القوى العاملة إدماج متطلبات العمل في إطار التخطيط التنظيمي العام للويبو. وستيسر تطورات تقنية جديدة مزمنة في أداة إدارة التخطيط المؤسسي في عام 2017 التطوير القائم على الأنظمة لخطط تنفيذ القوى العاملة بعد الموافقة على البرنامج والميزانية للشئانية.

نهج حديث لاستقطاب المواهب

14. يجري تحديث عملية التعيين في الويبيو. وأطلق في عام 2016 نظام تعيين إلكتروني سحابي حديث يبسط عملية التقدم إلى الوظائف الشاغرة ويسهل على المنظمة جمع البيانات وتحليلها. وتوفر وسائل الإعلام الاجتماعية أداة أساسية لتحديد المواصفات المنشودة والمتاحة في السوق من أجل تحسين صياغة إعلانات الوظائف الشاغرة وتركيز نطاق نشرها. ويعدّ تحقيق التآزر الدينامي بين الطلب (الاحتياجات التنظيمية) والعرض (المهارات والكفاءات المتوفرة في السوق) نهجاً استباقياً للتعين يمكن المنظمة من التواصل مع مجموعة أكبر وأكثر تنوعاً من المرشحين الملائمين. ويكون ذلك فعالاً بوجه خاص في المناصب المتخصصة التي تتطلب مواصفات متخصصة للغاية مثل بعض وظائف تكنولوجيا المعلومات. ويجدد المرشحون المؤهلون بالبحث عن بعض الكلمات المفتاحية فييسر ذلك أيضاً استهداف الدول الأعضاء غير الممثلة أو النامية إلى مناطق ممثلة دون النصاب.

15. وقد يفسّر الانتقال إلى منصة تعيين إلكترونية جديدة وأكثر تقدماً الانخفاض الأولي الطفيف في متوسط عدد



* تشمل الأشهر الستة الأولى من عام 2017

المرشحين لكل وظيفة شاغرة

من 135 مترشحاً في عام 2015

إلى 113 مترشحاً في عام 2016

(انظر الرسم البياني المقابل)

حتى تكثف المرشحون مع

الخصائص الجديدة. وسجلت

زيادة في نسبة المرشحين من

الدول الأعضاء غير الممثلة في

سياق جهود التواصل المكثفة

للويبيو كما هو مبين في

الفقرتين 18 و36 من هذه

الوثيقة. وباتت 120 دولة عضواً

ممثلة في ملاك موظفي الويبيو ارتفاعاً من 118 دولة عضواً خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

16. وبغض النظر عن زيادة استخدام الاختبارات في عملية الاختيار من أجل تقييم المهارات التقنية للمرشحين،

فقد ظلت مهلة التعيين مستقرة عند 19 أسبوعاً في المتوسط للوظائف المحددة المدة و11 أسبوعاً للوظائف المؤقتة.

وقد يؤدي اعتماد شكل جديد من إجراء المقابلات عن بعد إلى زيادة الفعالية. وستعتمد الويبيو قريباً نظام مقابلات فيديو غير

متزامنة. ويُتصد بذلك أن يخوض المرشح مقابلة منظمّة بنفسه من دون حضور صاحب العمل (وهو المقصود بتعبير

"غير متزامنة") عن طريق الرد على أسئلة مكتوبة. وهو حل تجاري جديد يستخدم مقابلات الفيديو كأداة مكملة لتحسين

عملية انتقاء الموظفين.

17. وتُستقطب المواهب بفضل قوة العلامة التجارية لصاحب العمل التي تُنشر عبر الصور والأدوات المرئية. وتماشياً مع مبادرة التواصل في الويبو، تعمل إدارة الموارد البشرية مع شعبة الاتصالات من أجل إعداد مجموعة جديدة من الفيديوهات تسلط الضوء على عمل الموظفين ولا سيما العاملين في مجالي الترجمة وتكنولوجيا المعلومات وهما مجالان مهيّان تفتقر فيهما الويبو للقدرة التنافسية. والهدف هو تزويد المترشحين المحتملين بلمحة عن العمل الفعلي من وجهة نظر الموظفين، وتقديم أعضاء الفريق الذين قد يصبحون زملاءهم في المستقبل وإبراز البيئة المتنوعة والملمهة التي يمكن للمترشحين العمل فيها.

18. وتُشدّد التركيز على المجالين المتخصصين للترجمة وتكنولوجيا المعلومات نظراً إلى عدم الكفاية الكمية والتنوع للمترشحين والافتقار للتنوع الجنساني والجغرافي في قائمة المترشحين. وتُقدّد عدد من المبادرات لسد ثغرات المهارات المقبلة استباقياً للاحتياجات المتزايدة لتلك الوظائف التقنية. وتروّج الوظائف الشاغرة الجوهرية في مجال تكنولوجيا المعلومات على نطاق عالمي مستهدفة المناطق الممثلة دون النصاب. وتُستخدم قنوات أخرى مثل مواقع الوظائف المحلية (المواقع الإلكترونية المحلية التي تنشر إعلانات الوظائف) ووسائل الإعلام الاجتماعية. وستسلط المواد الترويجية الضوء على الوظائف في الويبو من أجل كسر القوالب النمطية وتحفيز ترشح النساء لوظائف تكنولوجيا المعلومات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً.

19. وستستمر الويبو في الاستفادة من منتديات التواصل التقليدية كلما ظهرت الفرصة إلى جانب الأساليب الحديثة المذكورة آنفاً. وشاركت الويبو في اليوم الدولي للوظائف الذي استضافته وزارة الخارجية السويسرية في برن في شهر أبريل 2017. وحضر الحدث نحو 2000 زائر وأكثر من 50 منظمة دولية فأتاح ذلك فرصة واسعة للويبو كي تروج مزاياها كمكان عمل. واستهدفت الأكاديميون والخريجون الشباب الحاصلون على المؤهلات التعليمية الملائمة لاحتياجات الويبو بما في ذلك الخبرة في مجالات الملكية الفكرية والترجمة وتكنولوجيا المعلومات.

الاستثمار في المواهب الشابة

20. تؤمن الويبو بالتنوع الشامل في ملاك الموظفين بما في ذلك التنوع العمري. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، عملت المنظمة على تعيين مهيّين شباب موهوبين في مستقبل حياتهم المهنية في وظائف من الدرجة ف-1. ونُشرت إعلانات لخمسة وعشرين وظيفة شاغرة من الدرجة ف-1 (ست وظائف محددة المدة و19 وظيفة مؤقتة). وزاد عدد الوظائف من الدرجة ف-2 على مدى الفترة ذاتها بإعلان 68 وظيفة من الدرجة ف-2 (41 وظيفة محددة المدة و27 وظيفة مؤقتة). وتساهم الاستعانة بالمواهب الشابة في تهيئة بيئة عمل أكثر انفتاحاً على التغيير وأكثر تقبلاً للمهارات الجديدة. ومنذ عام 2016، باتت ثلاث دول أعضاء – هي توغو وفييت نام وتايلند – ممثلة في ملاك الموظفين عن طريق وظائف المبتدئين المذكورة. وسجّلت حصة المترشحين لتلك الوظائف من الدول الأعضاء غير الممثلة زيادة طفيفة (تبلغ 8.15 بالمئة) مقارنة بمجموع الوظائف الشاغرة (7.3 بالمئة).

21. وتوسع المنظمة إلى تعيين المهيّين الشباب و"تنشئتهم" داخلها فضلاً عن النظر في سبل استقطاب المواهب الجديدة عن طريق برنامجي المتدربين والزمالات. ويحظى هذان البرنامجان باهتمام بالغ. وقد تطورت برامج الزمالات في الويبو على مدى السنوات الماضية لتغطي مجالات متخصصة أكثر. فباتت تغطي المجالات الثمانية التالية: برنامج الزمالة لويبو ليكس، وبرنامج الزمالة لمديري القضايا القانونية، وبرنامج الزمالة للترجمة والاصطلاح، وبرنامج الزمالة للفاحصين لدى المكاتب الوطنية والإقليمية للملكية الفكرية، وبرنامج الزمالة للشعوب الأصلية، وبرنامج الزمالة لبحوث شعبة الشؤون الاقتصادية والإحصاءات، وبرنامج الزمالة لزمالي شعبة الشؤون الاقتصادية والإحصاءات، وبرنامج الزمالة للذكاء الاصطناعي. واعتمدت خطة زمالة تخص الحلول التجارية لمكاتب الملكية الفكرية على أساس تجريبي في فبراير 2017. وقد يؤدي نجاحها إلى إنشاء برنامج زمالة جديد في عام 2018/2019. وتهدف تلك البرامج إلى تزويد المنتفعين بالخبرة في مجالات متخصصة على الصعيد الدولي، وهي خبرة يمكنهم تطبيقها في حياتهم المهنية بعد استكمال الزمالة. وتماشياً فرص التدريب المتاحة

للمنتفعين بزمامات مع مهمة الويبو في تعزيز الابتكار والإبداع لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلدان. ويمثل المنتفعون السابقون بالزمامات مجموعة محتملة من المترشحين الجاهزين للعمل في مجالات مثل الفحص.

22. وإن برنامج التدريب في الويبو صغير حجماً بنحو 50 متدرباً في السنة. ومع ذلك، شملت أحدث قائمة منشورة في أكتوبر 2016 أكثر من 1500 مترشح، ما يدل على الاهتمام الكبير للخريجين الجدد والمهنيين الشباب. وتدل الشهادات المنشورة على قسم التدريبات المحدّث مؤخراً في موقع الويبو الإلكتروني على التركيز النوعي للمهام التي تجذب المتدربين. إذ يعملون على مشروعات مهمة تتيح لهم فرصاً لتقديم مساهمات مجدية واكتساب خبرة عملية. فهم يكتسبون خبرات قيمة تجهزهم للوظائف المقبلة. فضلاً عن ذلك، توفر الويبو راتباً وتأميناً صحياً للمتدربين. وساعدت تلك الشروط الجذابة في تحقيق تنوع كبير في طلبات التدريب. ومن الجدير بالذكر أن نحو 60 بالمئة من المتدربين في الويبو كانوا ينتمون إلى مناطق ممثلة دون النصاب على مدى السنوات الأربع الماضية.

زيادة مرونة إدارة الأداء

23. أطلق نظام الويبو لإدارة الأداء وتنمية قدرات الموظفين (PMSDS) في عام 2009 باستخدام أداة معلوماتية داخلية مخصصة هي "ePMSDS". ودُعم النظام بوثائق سياسية وأدلة مستخدمين وغيرها ودورات تدريبية للموظفين والمديرين. ويشمل النظام مرحلة تخطيط، ومرحلة استعراض مؤقت اختياري، ومرحلة تقييم. وبلغت نسبة الامتثال لمتطلبات النظام 99 بالمئة على مدى السنوات الخمس الماضية.

24. وبعد ثماني دورات أداء سنوية، أصبح الموظفون على دراية تامة بالعملية واعتادوا مناقشات تقييم الأداء. وزادت مشاركة الرؤساء والمرؤوسين. ومهد ذلك السلوك الطريق لإرساء ديناميات أكثر إحكاماً في إدارة الأداء. وفي عام 2016، استهدفت المنظمة مشروع إدارة المواهب في التخطيط للموارد المؤسسية (انظر الفقرة 81 من هذه الوثيقة) الذي يشمل حلاً معلوماتياً جديداً ومحسناً لإدارة الأداء (ePerformance) يُرمع إطلاقه في عام 2018. وستعزز عمليات إدارة الأداء بوظائف جديدة مصممة لتطوير تقييم الأداء ولا سيما وظيفة إعداد تقارير متكاملة، والربط بين أهداف العمل الفردية وأنشطة البرنامج/خطة العمل السنوية، ومستودع أهداف مُحَدَّدة وقابلة للقياس وطموحة ووجيهة ومحددة المدة (SMART)، واعتماد عناصر للتقييم الذاتي.

25. وشهدت دورة إدارة الأداء لعام 2016 مستويات عالية من الامتثال والمناقشات الحيوية عن العناصر المكونة للأداء الممتاز. وتلقى أكثر من 200 موظف درجات تقييم أداء ممتاز. ويتيح برنامج المكافآت والتقدير فرصة هائلة لإبراز إنجازات الموظفين ومساهماتهم في قيم الويبو الجوهرية بما في ذلك النتائج والتوجه نحو الخدمات والعمل كيد واحدة والابتكار والفعالية والمسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية. ورشح المديرين 19 فريقاً و12 فرداً لمكافآت نقدية وغير نقدية متاحة بموجب برنامج المكافآت والتقدير. فضلاً عن ذلك، دُعي كل الموظفين إلى تحديد الموظفين الأكثر مساهمة في تهيئة مكان عمل في الويبو يسوده الاحترام والتوافق في عام 2016. وحظيت الاجتماعات المفتوحة التي تشيد بأداء الموظفين وإنجازاتهم بحضور واسع وتقدير كبير في صفوف الموظفين. ونظراً إلى تواصل الأداء المالي الجيد للويبو في عام 2016، زادت المكافآت النقدية للأفراد والأفرقة في عام 2017. ويشكل برنامج المكافآت والتقدير، الذي يمثل تماماً لإطار حوافز الأداء الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية، أداة بسيطة للإقرار بالأداء الممتاز.

ردود فعل الموظفين الذين شاركوا في حلقات عمل بشأن نظام ePerformance:

"أحب إمكانية تحميل أهداف محددة مسبقاً" ... "تتيح إمكانية إدخال تعليقات في أي وقت من السنة الفرصة لتعزيز الحوار المستمر" ... "من الوظائف الجيدة إمكانية نسخ أنشطة البرنامج إلى الأهداف الفردية ثم تكييفها" ... "قد تبدو الواجبة صعبة لغير الملمين بنظام PeopleSoft – فسيكون التدريب مهماً" ... الشكل والقالب المألوف في حلول أخرى للتخطيط للموارد المؤسسية في الويبو"

26. فضلاً عن ذلك، سيغطي نظام الأداء الإلكتروني الجديد المنتفعين بزمالات والمتدربين والموظفين المهنيين المبتدئين. ومن الإنجازات الأولى أتمتة عمليات التقييم الورقية في يونيو 2017.

استثمار الويبو في تطوير الموظفين

27. يحافظ التطوير المهني المستمر على مهارات الموظفين وكفاءاتهم ويحسنها من أجل تحقيق الأهداف الوظيفية وإنجاز أعمال المنظمة. والفرص الإنمائية أساسية في أي نظام فعال لإدارة الأداء. وفي عام 2016، انتفع موظفو الويبو بما متوسطه 5.2 يوم تدريب للموظف أي المتوسط المبلغ به في ممارسات الأمم المتحدة.

28. وأضيفت دورات جديدة إلى قائمة دورات الويبو لتعزيز الفرص الإنمائية للموظفين.

- لأول مرة، أتيح للمديرين مدخل إلى فوائد التدريب. وشمل ذلك دورات تدريب عملية تهدف إلى مساعدة المديرين على تطوير أسلوب إدارة يربح العلاقة المهنية مع الموظفين ويقوم على التعلم ودعم احتياجات الموظفين الإنمائية وطموحاتهم. وأتيحت نسخة أقصر للموظفين الذين لا يتحملون مسؤوليات إشرافية. وزوّد المشاركون بأدوات للتطبيق العملي خلال الحياة المهنية اليومية.
- وإن التعاون غير الرسمي بين بضع هيئات تابعة للأمم المتحدة في جنيف قد أصبح تعاوناً متكاملًا ومشاركًا بين الوكالات. وقامت مجموعة الإرشاد الوظيفي المشتركة بين الوكالات – التي تتألف من الاتحاد الدولي للاتصالات، ومكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومنظمة الصحة العالمية، والويبو – بتوفير حلقة عمل مدتها يوم واحد عن الإرشاد الوظيفي لفائدة 330 موظفًا حتى الآن. وكشفت الإحصاءات أن غالبية المشاركين كانوا نساءً بلغن مستوى ركود وظيفي، ولا سيما في الوظائف من الدرجة ف-4 وخ-5 وخ-6، ويبحثن عن فرصاً وتحديات جديدة. وأتيح تدريب فردي للمشاركين لدعمهم في تنفيذ خطط عملهم.

ما قاله المشاركون في حلقة العمل عن الإرشاد الوظيفي:

"... ركزت طاقاتنا وأفكارنا في الاتجاه الصحيح – وكانت تجربة ممتعة للغاية!" "لقد استمتعت كثيراً بحضور زملاء من منظمة الصحة العالمية الذين أثاروا الجانب العملي للدورة بأراء مختلفة"

29. ولا تزال برامج التدريب الأخرى على اللغات والاتصال والإدارة وأنظمة التسجيل تحظى بطلب عالٍ لدى الموظفين.

- كما جرت العادة، يُقدّم تدريب لغوي على لغات الأمم المتحدة الرسمية الست (الإنكليزية والعربية والصينية والفرنسية والروسية والإسبانية) إضافة إلى لغات النشر الأربعة الإضافية في نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات (الألمانية واليابانية والكورية والبرتغالية). ويهدف البرنامج اللغوي إلى تكييف مهارات الموظفين اللغوية مع متطلبات العمل اللغوية. وتيسر دورات اللغة الفرنسية اندماج الموظفين الجدد في الحياة المحلية. وأدخلت تغييرات في سياسة الويبو بشأن برامج التدريب اللغوي على أساس مبدأ الاستخدام الفعال للموارد في التدريب القائم على احتياجات العمل. ومن ثم، بات التدريب اللغوي مرتبطاً بمتطلبات العمل. وقررت الويبو، على غرار وكالات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، الانتقال من امتحانات الكفاءة اللغوية للأمم المتحدة إلى امتحانات المستوى اللغوي C1 المعترف بها دولياً. ومن ثم، شهد عام 2016 آخر امتحانات الكفاءة اللغوية للأمم المتحدة الخاصة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية مع نسبة نجاح ممتازة بلغت 85 بالمئة من موظفي الويبو.
- وكان التركيز الرئيسي للتدريب على الاتصال في عام 2016 يخص إجراء المقابلات القائمة على الكفاءات، وهو تدريب موجه أساساً لأعضاء لجان التعيين من أجل تعزيز مهاراتهم في إجراء المقابلات. وكان التدريب على مهارات العرض فرصة كبيرة لتحسين جودة العروض الشفهية للموظفين. ونظمت عدة حلقات عمل عن مهارات التحرير الفعالة وكيف بعضها لقطاعات محددة. وأخيراً، غطى عدد من حلقات العمل الداخلية إدارة النزاعات والاستماع الإيجابي وإبداء الرأي وتقبل رأي الآخر.
- وكان التدريب على الإدارة يهدف إلى تنمية القدرات الإدارية وتعزيزها في عدة مجالات منها الموظفون، والأداء، والمشروع، وإدارة الجودة والوقت. وقدمت دورة تدريب على إدارة المشاريع من المستوى المتقدم مخصصة للويبو كدورة تدريبية مدتها خمسة أيام مع اختبار في نهاية كل وحدة. وإضافة إلى الدورة الداخلية بشأن الريادة الشاملة والتحفيز غير العمدي، يمكن لموظفي الويبو الانتفاع بدورة "الأمم المتحدة للجميع" الرامية إلى التوعية بأهمية التنوع والشمولية.
- وقدم تدريب على أنظمة التسجيل في الويبو على المستوى الداخلي في سجل مديري وإدارة خدمات معاهدة البراءات. وخص ذلك التدريب التطبيق العملي للقواعد واللوائح التنفيذية وإجراءات التسجيل في هذين النظامين. وإضافة إلى ذلك، أقامت إدارة خدمات معاهدة التعاون بشأن البراءات برنامجاً تدريبياً بشأن استخدام الأداة التكنولوجية المحسنة ePCT.

استمرار دعم العمل-الدراسة

30. دعماً للتطوير الوظيفي للموظفين، تواصل الويبو تغطية تكاليف الموظفين ومنحهم الإجازات اللازمة لمواصلة التعليم المستمر في مجال الإدارة أو في مجالات تقنية تتعلق بعملهم. وتهدف المنظمة إلى تعزيز مهارات الموظفين لتشجيع تطويرهم الوظيفي. وفي عام 2016، استفادت من هذا البرنامج 11 امرأة و7 رجال من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية.

النهوض بإدماج ذوي الإعاقات

31. نظمت الويبو في يونيو 2017 أول مائدة مستديرة مشتركة بين الوكالات بشأن التجهيزات المادية لذوي الإعاقات حضرتها هيئات تابعة للأمم المتحدة ومنظمات دولية أخرى قائمة في جنيف والسلطات السويسرية وكان هدفها توطيد شبكة مديري المباني والمرافق والعاملين على الاستجابة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتمحور النقاش حول إطار حقوق الإنسان والسبل العملية لتيسير النفاذ إلى المباني والمرافق المادية.

نيكولاس هويكسترا أو "نيك" كما يفضل أن يناديه الناس هو زميل أصبح معروفاً لدى العديد من الموظفين. ونيك شاب أعمى بدأ يعمل في الويبو في نوفمبر 2016. ومهمته إعداد مشاريع مساعدة تقنية تخصص عمليات إنتاج الكتب الميسرة في أفريقيا وأمريكا اللاتينية لصالح اتحاد الكتب الميسرة.⁴ ونيك في وضع جيد للمساعدة في اتحاد الكتب الميسرة، نظراً إلى أنه يجيد الإسبانية وعمل سابقاً في أمريكا اللاتينية.



وما انطباع نيك عن الويبو؟ يقول نيك "إنني معجب بوجه عام. فقد تميزت الويبو في الاستجابة لاحتياجاتي في مكان العمل". "وكانت عملية تعلم - وكانت المنظمة ككل تستبق احتياجاتي". وقد وزّعت ملاحظات نيك عن يسر النفاذ والتحرك في الويبو مع المكاتب المعنية التي رحبت بتلك المعلومات وعملت على تحسين إمكانية النفاذ والتحرك فيها.

باء. الأولوية الاستراتيجية 2: المضي قدماً في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل

32. على الرغم من أن الدول الأعضاء في الويبو تسعى إلى حل المشكلة المعقدة للتمثيل الجغرافي العادل وتحديد معناها الحقيقي، تواصل المنظمة جهودها لزيادة التنوع في ملاك الموظفين وتوسيعه. والتنوع في مكان العمل ضرورة تجارية استراتيجية لمقدم خدمات عالمية مثل الويبو.

زيادة متواصلة في التنوع الجغرافي

33. تسير الويبو على الطريق الصحيح لزيادة تنوعها الجغرافي. وفي 30 يونيو 2017، كانت دولة عضواً ممثلة في ملاك الموظفين ارتفاعاً من 118 دولة عضواً في عام 2016 و115 دولة عضواً في عام 2015. وفي عام 2016، عيّن موظفون من البوسنة والهرسك وجورجيا وسورينام وتوغو وكلها دول أعضاء حديثة التمثيل. وفي 30 يونيو 2017، انضم إلى الويبو موظفون من بوتان وتايلند وفيت نام.

34. والموظفون القادمون من أوروبا الغربية الذين كانوا عادةً يشكلون أكثر من نصف العدد الإجمالي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، قد انخفضت نسبتهم إلى 46.8 بالمئة في يونيو 2017 بعد أن كانت نسبتهم 51.4 بالمئة في عام 2012. وتقابل ذلك زيادة في نسبة مواطني المناطق الأخرى، ألا وهي آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى (انظر الصفحة 6 - الرسوم المعلوماتية بشأن "الموظفون بحسب المنطقة").

⁴ للمزيد من المعلومات عن اتحاد الكتب الميسرة، يرجى زيارة موقعه الإلكتروني التالي: <http://www.accessiblebooksconsortium.org/portal/en/index.html>

الفرص التي يتيحها تغير الموظفين في الأجل المتوسط

35. سوف يوجد أكثر من 100 وظيفة شاغرة جديدة⁵ في الفئة الفنية والفئات العليا في السنوات الخمس المقبلة بسبب التقاعد (انظر الشكل 1 التالي). وسيتيح ذلك الوضع المزيد من الفرص لتحسين التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتجديد المهارات والكفاءات في الويبو. ويساوي ذلك العدد المقدّر بنحو خمس إجمالي عدد الوظائف الحالي في تلك الفئات. وفضلاً عن ذلك، يبلغ السن المتوسطة لموظفي الويبو في الفئة الفنية وفئة المديرين، التي تعدّ أيضاً عنصراً في التقديرات الطويلة الأجل، 49 سنة (انظر الجدول 8 من المرفق الأول).

حالات التقاعد بحسب المنطقة (الفئة الفنية والفئات العليا) 2017* - 2022								
النسبة	المجموع	2022	2021	2020	2019	2018	*2017	
14,4%	15	3	3	2	2	2	3	أفريقيا
9,6%	10	1	1	3	3	1	1	آسيا والمحيط الهادئ
6,7%	7	0	1	3	1	1	1	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
0,0%	10	2	3	1	0	3	1	أمريكا اللاتينية والكاريبي
0,0%	0	0	0	0	0	0	0	الشرق الأوسط
10,6%	11	2	1	3	2	2	1	أمريكا الشمالية
49,0%	51	15	9	14	6	5	2	أوروبا الغربية
	104	23	18	26	14	14	9	المجموع

* من يوليو إلى ديسمبر 2017

الشكل 1 - حالات التقاعد المتوقعة 2017-2022، بحسب المنطقة⁶

مواصلة الجهود لتحسين التنوع

36. إن المكاتب الإقليمية وغيرها من مكاتب الويبو المكلفة بولايات جغرافية النطاق وسطاء محوريون في جهود التوعية التي تبذلها الويبو. إذ تساعد في إعداد قائمة محتملة من جهات الاتصال في الدول الأعضاء غير الممثلة. وستكون جهات الاتصال منافذ رئيسية في الميدان لتحديد المترشحين المحتملين للوظائف الشاغرة في الويبو. فهي توفر المشورة والدعم للمترشحين المحتملين بشأن إجراءات التعيين ومصادر المعلومات من أجل تمكينهم من تقديم طلبات تستوفي شروط الوظائف الشاغرة. وسييسّر تبادل المعلومات بين أخصائي الموارد البشرية في الويبو وجهات الاتصال القطرية عن طريق ندوات وعروض شبكية للتدريب ودعم جهات الاتصال على مساعدة المترشحين بفعالية.

37. وتستمر توعية مجالس التعيين بالحاجة إلى تحسين التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين عن طريق التدريب والمبادئ التوجيهية المكتوبة والمشاركة النشطة لممثل الموارد البشرية في المجالس. وتوفر الويبو حالياً دورات تدريبية منتظمة للمديرين وأعضاء مجالس التعيين بشأن سبل التعامل مع التحيز غير العمدي لتفادي الآثار السلبية للمساواة في معاملة المترشحين. والتزم مجلس موظفي الويبو، الذي يشارك في تعيين ممثلي الموظفين في مجالس التعيين، بضمان تلقي الممثلين تدريباً على المقابلات القائمة على الكفاءات.

⁵ يستند هذا الرقم إلى سن التقاعد الحالي، أي 60 أو 62 أو 65 عاماً حسب التاريخ الذي أصبح فيه تعيين الموظف نافذاً - وهو 60 عاماً للموظفين المعيّنين قبل 1 نوفمبر 1990، و62 عاماً للموظفين المعيّنين في الفترة من 1 نوفمبر 1990 إلى 31 ديسمبر 2013، و65 عاماً للموظفين المعيّنين اعتباراً من 1 يناير 2014.

⁶ مكرّر.

جم. الأولوية الاستراتيجية 3: المضي قدماً في تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين

38. تشكل النساء في الويبو نسبة 54 بالمئة من مجموع الموظفين في الويبو. ومع ذلك، هذه النسبة أكبر في وظائف المبتدئين وأقل بكثير في المستويات العليا. فعلى سبيل المثال، لا تشغل النساء سوى 29 بالمئة من المناصب بدرجة مدير. ومن شأن إعادة الموازنة تحسين استخدام مواهب النساء. ومن شأن زيادة تنوع القوى العاملة تحسين قدرة المنظمة على تقديم خدمات تستجيب لاحتياجات وشواغل قاعدة أكبر من الأطراف المعنية. والتركيز لا يقتصر على المستوى الداخلي. وإنما تستخدم الويبو أيضاً برامجها وأنشطتها لزيادة مشاركة النساء على المستوى الخارجي في العالم الأوسع للملكية الفكرية والابتكار حيثما كان تمثيلهن ضعيفاً تقليدياً.

المرأة في مجال الإدارة

39. تواصل الويبو جهودها لتحسين التوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين. وتظهر البيانات أن النساء يشكلن الغالبية أو الغالبية العظمى من وظائف فئة الخدمة العامة. ويظهر التوجه ذاته في الدرجات الأولى من الفئة الفنية. وقد حُقق شبه توازن بين الجنسين في وظائف الفئة ف-3 فقط بنسبة 52 بالمئة للنساء و48 بالمئة للرجال. وأما من الرتبة ف-4 إلى مدير-2، فيشغل الرجال الجزء الأكبر من المناصب بنسب متزايدة (انظر الجدول 7أ) من المرفق الأول). ولذلك يحتاج جانبنا المعادلة إلى التقويم؛ ففي وظائف الخدمات العامة والدرجات الأولى من الفئة الفنية، ينبغي زيادة نسبة الرجال، وفي وظائف المستويات العليا، ينبغي تعزيز حضور النساء. وعلى الرغم من أن التقدم ليس سريعاً بالقدر المنشود، يمكن ملاحظة بعض التحسينات وبخاصة في مناصب المستويات العليا حيث تمارس سلطات اتخاذ القرارات. ويبيّن الشكل 2 توجهاً على مدى خمس سنوات إلى زيادة تمثيل النساء في فئة مدير من 26.8 بالمئة في عام 2012 إلى 28.6 بالمئة حالياً. ولكن الزيادة لم تكن كبيرة كما كان منشوداً في سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين وإن ظلت خطوة جيدة إلى الأمام.



2017*	2016	2015	2014	2013	2012	
28,6%	27,9%	26,3%	25,0%	25,0%	26,8%	فئة المديرين
48,8%	49,0%	48,2%	48,6%	48,9%	49,2%	الفئة الفنية
61,4%	61,0%	61,2%	61,2%	61,4%	61,6%	فئة الخدمات العامة
53,6%	53,6%	53,6%	53,8%	53,9%	54,1%	المجموع

* يونيو 2017
الفئة التنفيذية (مدير عام ونائب مدير عام ومساعد مدير عام = 9 مناصب) غير مشمولة

الشكل 2 - تمثيل النساء بحسب الفئة، 2012-2017

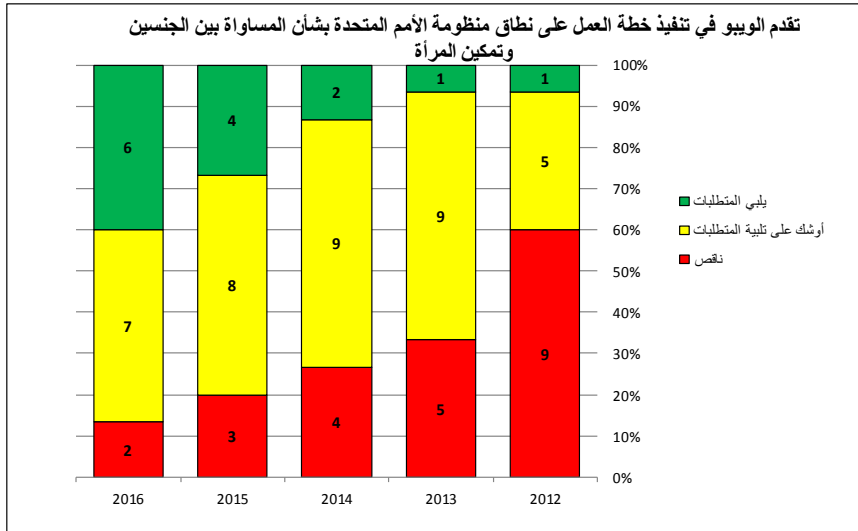
الأنشطة التي تدعم النساء ومساوهن الوظيفي

40. تشهد الأنشطة التنظيمية حالياً توسعاً يهدف أساساً إلى تحسين التوازن بين الجنسين ومساعدة النساء على التنافس على الأدوار القيادية. ويستمر البرنامج الرائد للتطوير المهني والوظيفي البالغة مدته سنة واحدة للسنة الثانية في عام 2017 مع زيادة عدد المشاركين بعد "تخرج" أول دفعة نساء في عام 2016. وانتفع نحو 100 مدير في الويبو ببرنامج تدريب المديرين على التحيز غير العمدي للنهوض بمكان عمل يسوده التنوع والشمولية الذي بات أحد برامجها التدريبية المنتظمة. وتستمر المنظمة في أداء دور نشط في شبكة مناصري قضايا الجنسين الدوليين في جنيف وبدأت مؤخراً التعاون مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة في جنيف من أجل استهلال برنامج قيادي للنساء على أساس تجريبي؛ وترد تفاصيل البرنامج في الفقرة 80 من هذه الوثيقة.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني

41. ساعدت سياسة الويبو بشأن 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 لخطة العمل المذكورة، تواصل الويبو زيادة عدد المؤشرات التي تحققتها من مؤشر واحد (7 بالمئة) في عام 2012 إلى ستة مؤشرات (40 بالمئة) في عام 2016 بما في ذلك المؤشرات المتعلقة بالسياسات والرقابة. وفي المقابل، انخفض عدد المؤشرات التي لم تلَبِّ الويبو متطلباتها حتى الآن من تسعة مؤشرات في عام 2012 إلى مؤشرين فقط في عام 2016 (انظر الشكل 3). ويخص هذان المؤشران الإدماج الكامل لتحليل قضايا الجنسين في أنظمة ضبط جودة البرامج

ووضع مقياس مالي بشأن تخصيص الموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين.



الشكل 3 - مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة في الويبو، 2012-2016

42. ومن المؤشرات التي استوفتها الويبو مؤخراً في عام 2016 استخدام معيار المساواة بين الجنسين. ومن أصل 97 وحدة تشغيلية في الويبو، اعتمدت ثنائي وحدات مؤشرات المساواة بين الجنسين في خطط عمل عام 2016. ويستمر العمل على ترسيخ

مؤشرات المساواة بين الجنسين. ويعدّ إدماج تلك المؤشرات في أداة إدارة التخطيط المؤسسي إنجازاً كبيراً لأنه أتاح رصد تقدم الويبو في تعميم المنظور الجنساني في برامجها وأنشطتها وفقاً لأسس المقارنة.

43. وشهد عام 2016 تقدماً على النحو التالي: فقد التحق العدد القياسي البالغ 24 880 امرأة بدورات التعلّم عن بعد لأكاديمية الويبو في عام 2016 أي 51 بالمئة من مجموع المشاركين - وهي زيادة كبيرة بعد 20 عاماً تقريباً. وعندما بدأت دورات التعلّم عن بعد في عام 1998، لم تلتحق سوى 26 مشاركة أي 30 بالمئة من مجموع المشاركين في ذلك الوقت. وأدمجت قضايا الجنسين في المحتوى الجوهرى لمناهج برنامج التدريب على الملكية الفكرية لفائدة البلدان الأقل نمواً. ومن قضايا الجنسين أهمية توعية الرجال والنساء باستخدام الملكية الفكرية كأداة للاختراعات والابتكارات وضمان فهم الجميع لفوائد الملكية الفكرية وتمتعهم بها. وأصبحت الويبو طرفاً موقفاً على قسم مساواة التمثيل في التحكيم الذي أُطلق في

عام 2016، والقسم عبارة عن دعوة للمحامين والمحكمين والمؤسسات إلى التواصل مع المحكّات الموهوبات في المهنة لتوعية الجهات الفاعلة الرئيسية في دائرة التحكيم الدولي بضرورة زيادة التنوع بين الجنسين في صفوفها. ومن مارس إلى يوليو 2017، تعاون مكتب الويبو للتنسيق في نيويورك مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنظيم مجموعة من الفعاليات الرامية إلى سد الفجوة بين الجنسين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.

44. وتستمر حملات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين التي تغطي كل برامج الويبو، وعددها 25، في أداء دور محوري في التوعية بدور المساواة بين الجنسين في تنفيذ البرامج. وفي نوفمبر 2016، نشرت الويبو أول دراسة عالمية عن عدد المخترعات وحصتهن في طلبات البراءات باستخدام بيانات طلبات البراءات الدولية المودعة بناء على معاهدة البراءات. وكشفت الدراسة زيادة عدد المخترعات في طلبات معاهدة البراءات منذ عام 1995 مع بقاء الفجوة بين الجنسين. واستناداً إلى تلك الدراسة، عرض منشور "المؤشرات العالمية للملكية الفكرية 2016" في إصدار خاص الإحصاءات الجديدة لمشاركة النساء في طلبات البراءات الدولية. وشمل "الاستعراض السنوي لمعاهدة البراءات 2017" لأول مرة مؤشرات عن مشاركة النساء في إيداعات معاهدة البراءات مثل حصة طلبات معاهدة البراءات التي أودعتها أو حُدثت فيها مخترعات.

45. واستمرت الويبو في تمكين النساء في مجال الملكية الفكرية عن طريق عدد من المشاريع الداعمة للمخترعات والمصمّات ونساء الأعمال في عدد متزايد من البلدان ولأول مرة في المنطقة العربية. وفي أكتوبر 2016، نظمت الويبو أول حلقة عمل عن المهارات القيادية لفائدة المندوبات إلى جمعيات الويبو بهدف دعم القيادات النسائية في مجال الملكية الفكرية وتحسين تمثيل النساء في جمعيات الويبو. وقدّر كل المشاركين حلقة العمل التي دامت يوماً واحداً. وعُقدت ندوة عن النساء والابتكار والملكية الفكرية للسنة الثانية خلال جمعيات الويبو حيث شدد مجموعة من المتحدثين على ضرورة زيادة العمل للنهوض بالمساواة بين الجنسين في مجال الملكية الفكرية.

استخدام لغة شاملة للجنسين - مشروع يقوده الموظفون

46. بدأت مبادرة جلية وشاملة من أجل جعل تليغات الويبو شاملة لقضايا الجنسين تترسخ في المنظمة. وفي صميم تلك المبادرة أحد كبار المترجمين في نظام معاهدة البراءات الذي يتعاون مع مجموعة من الزملاء الموهوبين والملتزمين والمنتمين إلى خلفيات متنوعة. وانطلاقاً من مبدأ أن اللغة أداة قوية لتشكيل الأذهان والرؤى والتصورات، انقسم عدد من الموظفين إلى مجموعات عمل تجتمع بانتظام لمراجعة صفحات الويبو الإلكترونية المنشورة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية وإعادة صياغة العبارات التي تحتوي على تحيز لأحد الجنسين أو غيره إلى عبارات شاملة للجنسين.

47. وقد حظيت تلك المبادرة الرائدة والنابعة من الموظفين حصراً بالاهتمام خارج المنظمة. وقد عرض مرفق المساواة في جامعة جنيف خبراته على أساس تعاوني. ودعا موظفو مكتب الأمم المتحدة في جنيف زملاءهم في الويبو الذين يقودون تلك المبادرة إلى تنظيم حلقة عمل للمترجمين إلى اللغتين الإنكليزية والفرنسية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف.

48. والمنظمة فخورة بموظفيها المبدعين والابتكاريين الذين يمهّدون الطريق للتوعية بقضايا الجنسين عن طريق اللغة بل ينهضون بالمساواة بين الجنسين في مسعاهم ذلك.

دال. الأولوية الاستراتيجية 4: تحسين الكفاءة التشغيلية لعمليات الموارد البشرية

49. التكنولوجيا عامل رئيسي في تحويل دور الموارد البشرية من إدارة إلى شراكة استراتيجية مع جانب الأعمال. ولا يمكن ذلك من دون الحد من الأعباء الإدارية كي تتحرر الموارد البشرية من الوظائف المنخفضة القيمة وتمكن من السعي إلى تنفيذ مبادرات مرتفعة القيمة الاستراتيجية. ويستفيد الجميع من التكنولوجيات الجديدة الخاصة بالموارد البشرية. إذ يتمتع الموظفون بنفاذ أسهل ومباشر أكثر إلى المعلومات بفضل وظائف الخدمة الذاتية التي تتيح لهم إدارة معاملاتهم وإنجازها بأنفسهم فيزيد ذلك من الدقة والسرعة وسلامة البيانات ويحد من تكاليف المعاملات. ويمتلك المديرون أدوات لإعداد التقارير تتيح تحليل البيانات بسرعة من أجل اتخاذ قرارات فعالة في الإدارة اليومية للموظفين. وتتكامل أنظمة الموارد البشرية مع تخطيط البرنامج وإعداد الميزانية مما يساعد على إرساء إطار من التدفق السلس للمعلومات لكل المستخدمين في المنظمة.

عمليات الخدمة الذاتية

50. أتاحت الاستفادة من التكنولوجيا في تقديم الخدمات المضي قدماً في الانتقال إلى المعاملات غير الورقية القائمة على وظائف إلكترونية سهلة وذاتية الاستخدام. وأدى مبدأ مسؤولية كل موظف الشخصية عن طلب استحقاقاته المختلفة عن طريق الوظائف الإلكترونية الذاتية الاستخدام إلى تغير ملحوظ في طريقة التفكير والنظر إلى نظام الويبو للمزايا والاستحقاقات. فعلى سبيل المثال، خفضت العملية الشبكية الجديدة لطلب إعانة الإيجار من العبء الإداري للموظفين وموظفي إدارة الموارد البشرية. وتذكر وظائف الضبط، مثل إشعارات التذكير الآلية التي يرسلها النظام، الموظفين بتجديد طلب إعانة الإيجار سنوياً وتتيح لموظفي إدارة الموارد البشرية التعلّم بطريقة أكثر سلاسة وفعالية بعد إزالة عمليات المتابعة الموازية. وبدأ العمل بوحدة الخدمة الذاتية لمطالب منحة التعليم في يونيو 2017 قبل موعد تقديم الموظفين للمطالب الختامية لسنة 2016/2017 والمطالب المسبقة لسنة 2018/2017. وفي إطار عملية التغيير الإدارية، سيواصل دعم ذلك التوجه بفضل الانتقال إلى وحدة مخصصة في نظام PeopleSoft التابع لنظام التخطيط للموارد المؤسسية بشأن طلبات المديرين الخاصة بتمديد العقود والتعيينات.

ترشيد إدارة أوقات العمل

51. ستستخدم توصيات الفريق العامل المعني بإدارة الوقت، والمؤلف من موظفين متطوعين وممثلين لمكاتب الإدارات المعنية، أساساً لإصلاح نظام إدارة أوقات العمل في الويبو - وهو أول إصلاح من أكثر من 30 عاماً. وأجريت مشاورات عديدة مع الموظفين والمديرين قبل استكمال الإطار القانوني والسياسي الجديد. واستناداً إلى مبادئ المسؤولية الذاتية والمسؤولية الإدارية والثقة والأخلاقيات المهنية، ستتاح ترتيبات عمل مرنة جديدة لكل الموظفين بحسب احتياجات المنظمة من أجل تحسين التوازن بين حياة الموظفين المهنية والشخصية. وسيختار الموظف طوعاً ووحده اتباع ترتيبات العمل المرنة. وسيتوقف العمل بأجهزة تسجيل الحضور والانصراف بهدف تعزيز الحوار بين المديرين والرؤساء والموظفين وضمان تلازم الحضور في مكان العمل مع الإنتاجية. وبذلك سيتحول دور إدارة الموارد البشرية من التركيز على رصد الامتثال للقواعد إلى توفير الإرشاد والتدريب اللازمين وإقامة شراكة مع الموظفين والإدارة كليهما.

52. وتقتضي التغييرات في الإطار القانوني والسياسي إدخال تغييرات في الأنظمة المؤتمتة للموارد البشرية وتدريب الموظفين والمديرين على تلك الأنظمة. وعلى غرار أي تغيير في الإدارة، سيكون التواصل بشأنه في الوقت المناسب وفعالية أساسياً لضمان تنفيذ إصلاح إدارة الوقت بسلاسة على مستوى المنظمة. ويجري التخطيط واتخاذ الترتيبات اللازمة ليطلق ذلك النظام في بداية عام 2018.

التأمينات – التأمين الطبي الجماعي والتأمين ضد الحوادث في الويبو

53. زادت أقساط التأمين الطبي الجماعي والتأمين ضد الحوادث في الويبو بنسبة 8 بالمئة اعتباراً من شهر يناير 2017 أي من 552 فرنكاً سويسرياً إلى 596 فرنكاً سويسرياً في الشهر للبالغ ومن 246 فرنكاً سويسرياً إلى 265 فرنكاً سويسرياً في الشهر للطفل. ويشكل ذلك زيادة شهرية في التكاليف تتراوح بين 11 و22 فرنكاً سويسرياً للبالغ وبين 4.75 و9.50 فرنكاً سويسرياً للطفل بالنسبة إلى الموظفين بحسب رتبهم. وكان التأثير المالي لتلك الزيادة في الميزانية السنوية للويبو أقل من مليون فرنك سويسري بقليل. ويضمن ذلك القرار، الذي أُخذ بالتعاون مع شركة Cigna للتأمينات، أن الأقساط التي يسددها الموظفون والمتقاعدون تتناسب مع المردودات المقدرة للتكاليف الطبية. وتتماشى تلك الزيادة مع الزيادة المسجلة في أنظمة التأمين الصحي الأخرى في سويسرا.

مواصلة تقديم الخدمات لمقاعدى الويبو

54. عقب إطلاق نظام معلوماتي جديد في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في أوائل عام 2015، تعرض المتقاعدون الجدد لتأخيرات كبيرة في تلقي أول معاش تقاعدي لهم. إذ اضطر متقاعدو الويبو الجدد للانتظار خمسة أشهر على الأكثر قبل وصول أول معاش تقاعدي إلى حسابهم المصرفي. وأدى ذلك إلى أوضاع مالية حرجية في بعض الحالات.

55. واتخذ الصندوق عدداً من التدابير عقب المناقشات التي استهلتها وكالات تابعة للأمم المتحدة من أجل معالجة ذلك الوضع. ولوحظ تحسن بحلول نهاية عام 2016. ويحصل المتقاعدون حالياً على أول معاش تقاعدي لهم بعد ستة أسابيع على الأكثر من انتهاء خدمتهم في الويبو شريطة تقديم كل الوثائق اللازمة في الوقت المناسب.

56. وفي عام 2016، بدأت الويبو إتاحة إمكانية خصم قسط التأمين الطبي من المعاشات التقاعدية. ورحب المتقاعدون بتلك المبادرة. وأذن نحو 80 بالمئة بذلك الخصم، ما حد من مخاطر المدفوعات الخاطئة وتفادي التكاليف المصرفية.

فريق مكرس لرفاه الموظفين

العدد	الأنشطة المتعلقة بالمجال الطبي
1'239	استشارات الممرضات
759	استشارات الأطباء (بما في ذلك لدى الخدمات الطبية لمكتب الأمم المتحدة بجنيف)
159	تعزيز الصحة (الأنشطة المشتركة بين مكتب الأمم المتحدة بجنيف والويبو حول إدارة الإجهاد وتعزيز الرفاه)
78	الطوارئ الإحاطة والموافات الخاصة بالبعثات:
1'828	• المعالجة الإلكترونية
335	• التطعيمات
494	• استشارات ما قبل السفر

57. وتواصل وحدة الرعاية الطبية والاجتماعية في الويبو، بالتعاون مع قسم الخدمات الطبية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، إدارة الخدمات الطبية المختلفة مثل حالات الطوارئ، والشهادات الطبية، والدورات الإعلامية قبل السفر، وفحوص دخول الخدمة، والاستشارات الطبية والإحالات الطبية لموظفي وزائري الويبو. وفضلاً عن ذلك، تضع الوحدة تدابير الصحة في مكان العمل من أجل رفاه الموظفين وتنظم دورات تدريبية بشأن التوعية والتدابير الصحية الوقائية. ويظهر الرسم البياني المقابل (للفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017) الخدمات الطبية.

العدد	أنشطة الرفاه الاجتماعي
162	الصحة البدنية والنفسية
161	السكن/ الانتقال/ الموظفون الجدد
4	المساعدة المنزلية
106	التوجيه/ التعريف/ المساعدة
134	المعلومات الموجهة للوالدين/الأطفال/ التعليم/ التدريب/ غير ذلك
71	المشورة
236	التقاعد/ ما قبل التقاعد
154	الإدارة السويسرية/ الرخص
31	الشؤون المالية
34	التدريبات/ التحديثات الإعلامية
2	تعاطي مواد الإدمان/ أنواع الإدمان/ غير ذلك
1	الوفاة/ فقدان موظف أو أحد أفراد أسرته
184	أنشطة متنوعة

58. وتشمل خدمات رفاه الموظفين الداخلية مساعدة الموظفين الجدد والحاليين في إيجاد محل سكن والانتقال وظروف المعيشة لتحسين رفاههم. وتسدى للموظفين والمتقاعدين وأفراد أسرهم المشورة والتوجيه والإرشاد والدعم بشأن اللوائح والخدمات الإدارية المتاحة في سويسرا. وتنسق مع وكالات أخرى للأمم المتحدة اجتماعات رفاه الموظفين ونادي الأطفال وندوة ما قبل التقاعد. وفي عام 2017، نظّمت أنشطة تتناول المسائل المتعلقة بالإجهاد والصحة العقلية وحالات الطوارئ لفائدة الموظفين. وشملت تلك الأنشطة حلقات لإدارة الإجهاد، وجلسات استرخاء موجهة، ودورات إعلامية عن تعاطي

المخدرات، وحلقات مناقشة لوقف التدخين، وحلقات عن الصحة والنوم بشكل أفضل والفوائد الصحية للنشاط البدني. ويبيّن الرسم البياني (للفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017) أنشطة وخدمات الرفاه الاجتماعي المقدّمة إلى الموظفين.

59. وعلى مدى السنوات الماضية، أقر الباحثون والممارسون في مجال الصحة في مكان العمل أن آثار الإجهاد الناجمة عن العمل تؤثر في الصحة البدنية والعقلية للموظفين. وتناقش عدة أفرقة عاملة في الأمم المتحدة ذلك الموضوع أيضاً مع التركيز على الصحة العقلية والرفاه وتعاطي المخدرات وواجب الرعاية وغيرها. وتوجد حاجة واضحة لتحسين فهم الوضع النفسي والعقلي والعاطفي للموظف. ولذلك أُطلق استقصاء رفاه الموظفين في مايو 2017 ويُرْمَع استكمال جمع البيانات وتحليلها وإعداد تقرير بشأنها بحلول نهاية شهر ديسمبر 2017. وشارك أكثر من 500 موظف في هذا الاستقصاء. والنتيجة المتوقعة تحديد مجموعة من المؤشرات الرئيسية لرفاه موظفي الويبو. وستستخدم النتائج لتكييف استراتيجية المنظمة الخاصة برفاه الموظفين من أجل تحسين بيئة العمل في المنظمة ودعم وزيادة قدرة الموظفين على الصمود. ولعل تلك المبادرة تأتي في الوقت المناسب نظراً إلى زيادة معدلات الغياب في عام 2017 التي تعكس التوجه المسجّل على مدى السنوات السابقة.

60. وبدأ تجديد المكاتب والمرافق في وحدة الرعاية الطبية والاجتماعية في أكتوبر 2016 ويُعتزم إنجازه بحلول نهاية صيف عام 2017. ومُجددت المرافق آخر مرة في عام 1998 (أي منذ 20 عاماً تقريباً) وأصبحت قديمة ولا تمتثل للمعايير القائمة من نظافة وغيرها.

بيئة العمل في الويبو

61. استجابة للاحتياجات التي أعرب عنها الموظفون، مُنحت الأولوية لشراء مكاتب طبية للموظفين الذين يعانون من مشكلات صحية. فيمكن تغيير ارتفاع تلك المكاتب لتمكين الموظف من استخدامها واقفاً أو جالساً، ما ييسر زيادة الحركة أثناء العمل ويحسن الفوائد الصحية تماشياً مع التوصيات الصحية في مكان العمل. ونُفذت تجربة استخدام تلك المكاتب بنجاح في عام 2016. وبحلول شهر يونيو 2017، كان 70 موظفاً تقريباً يستخدم مكاتب من ذلك النوع مع إبلاغهم ببعض الفوائد الصحية. وسيُنظر في بعض المعدات الطبية الأخرى مثل الكراسي ومساند المعاصم تماشياً مع التوصيات الصحية في مكان العمل واستجابةً للاحتياجات الطبية التي أثارها الموظفون.

62. وتنظر الويبو بعناية في مسألة استخدام الأثاث الطبي كأثاث في كل مكاتب الويبو. وتقدم تجارب المنظمات الدولية الأخرى وآراؤها وتقييماتها، بما في ذلك عملية الشراء والاختيارات، معلومات مفيدة للويبو.

التلوث الكهرومغناطيسي⁷ ونوعية الهواء - في حدود المعايير المقررة

63. باشرت لجنة السلامة والصحة المهنيين أعمالها منذ ثلاث سنوات. وتتألف تلك اللجنة من ممثلين للموظفين والإدارة وأخصائيين في مجال الصحة والأمن، وتؤدي دور هيئة إدارية تناقش مسائل السلامة والصحة في الوبو بانتظام وتتخذ قرارات لمعالجة المشكلات. وتعدّ اللجنة قناة جديدة يتمكن من خلالها الموظفون من إبداء شواغلهم بشأن بيئة العمل المادية. وبهذه الطريقة يمكن للموظفين المشاركة بنشاط في ضمان امتثال مرافق عمل الوبو لقواعد ومعايير الصحة والسلامة. ويمكن توضيح تلك النقطة بمثلين. فاستجابة لتبليغات الموظفين وطلباتهم، كلفت المنظمة عن طريق اللجنة خبراء خارجيين بإجراء دراسة وتحليل عن التلوث الكهرومغناطيسي في مرافق الوبو، وكذلك لنوعية الهواء في المبنى الجديد.

- وأجريت عمليتا تدقيق بشأن التلوث الكهرومغناطيسي الأولى في عام 2015 والثانية في عام 2016. وتناولت الدراسة الأولى تأثير التجهيزات المرتفعة الترددات (هوائيات الهواتف المحمولة والهواتف الأرضية) والدراسة الثانية تأثير هوائيات الإنترنت عن بعد في مباني الوبو. وكشفت نتائج الدراسات أن تلك التجهيزات تستوفي القواعد والمعايير السويسرية بل أن معدلاتها أفضل من عام 2010 أي عندما أجريت الدراسة السابقة بشأن التلوث الكهرومغناطيسي.
- وخلصت نوعية الهواء في المبنى الجديد في يناير 2017. وبين التحليل أن الهواء في مكاتب المبنى الجديد جيد إن لم يكن أفضل مما كان عليه في عام 2012.

الموقع الشبكي الداخلي المحدّث للموارد البشرية

64. أُدرج عدد من التحسينات في الموقع الشبكي الداخلي المحدّث للموارد البشرية من أجل تبسيط تجربة المستخدم وتحسين الأداء الوظيفي وتسهيل التصفح للمديرين والموظفين.

رابعاً. شؤون الموظفين الأخرى

(أ) العدالة الداخلية

التسوية الرسمية للنزاعات والحالات التأديبية

65. يُقدّم الجدولان 16 و17 الواردان في المرفق الأول معلومات عن عدد القضايا التي رفعها الموظفون خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعن موضوع تلك القضايا. وظل عدد القضايا ثابتاً مقارنة بفترة التقرير السابقة.

66. وفي الفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017، اتُخذت إجراءات تأديبية في حق خمسة موظفين (مقارنة بأربعة موظفين خلال الفترة السابقة المشمولة بالتقرير). وكانت الإجراءات التأديبية، في ثلاث قضايا من أصل خمس، لا تزال جارية بحلول نهاية الفترة المشمولة بالتقرير. وخلال الفترة ذاتها، اتُخذت الإجراءات التأديبية التالية عقب عمليات استُهلّت خلال الفترة المشمولة بالتقرير أو قبلها: توبيخ كتابي، وإنزال درجة المرتب إلى مستوى أدنى ضمن الرتبة نفسها، وتأخير في الاستفادة من الزيادة التالية في درجة المرتب لمدة محددة في حالة واحدة، وفصل في ثلاث حالات.

⁷ يُعرّف التلوث الكهرومغناطيسي عادةً بأنه التأثير الثانوي غير المرغوب فيه الناجم عن الإشعاع الكهرومغناطيسي غير المرئي، وهو شكل من أشكال التلوث، المنبعث من خلال استخدام الموصلات الكهربائية (كوابل وأسلاك) أو التكنولوجيا اللاسلكية.

البيانات المالية للعدالة الداخلية

67. بلغت التعويضات التي حكمت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بمنحها في الفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017 عن الشكاوى المقدّمة ضد الويبو 50 400 فرنك سويسري. وفضلاً عن ذلك، قرر المدير العام منح تعويضات قدرها 31 000 فرنك سويسري عن الطعون المقدّمة أمام مجلس الويبو للطعون.

68. وبلغ مجموع التكاليف الإدارية الثابتة للقضايا التي فحصتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومجلس الويبو للطعون خلال الفترة المشمولة بالتقرير نحو 251 300 فرنك سويسري، منها 164 200 فرنك سويسري للمحكمة الإدارية و 87 100 فرنك سويسري لمجلس الويبو للطعون (دون حساب 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 16 300 فرنك سويسري وأن متوسط التكلفة الثابتة لكل قرار استنتاجي اتخذته مجلس الويبو للطعون يبلغ 7 900 فرنك سويسري. وتشمل التكاليف الثابتة للقضايا التي فحصها مجلس الطعون: الرسوم المدفوعة لرئيس مجلس الطعون ونائبه عن كل قرار استنتاجي متّخذ، ورسم سنوي ثابت للخدمات ومبلغ سنوي إجمالي للنقل يُدفع إلى كلّ من الرئيس ونائبه، ورسم سنوي ثابت إضافي يُدفع للرئيس مقابل خدماته، ونفقات السفر لنائب الرئيس، وأخيراً تكلفة خدمات عامل تابع لوكالة توظيف يقدم الدعم الإداري لمجلس الطعون.

(ب) العلاقات بين الموظفين والإدارة

69. شاركت نسبة قياسية تبلغ 60 بالمئة من الموظفين في انتخابات مجلس موظفي الويبو المعقودة في مارس 2017. ووفقاً للمادة 8-1 من نظام الموظفين، يحق لكل الموظفين التصويت. وانتُخب سبع أعضاء في مجلس موظفي الويبو. وبات مجلس موظفي الويبو يتولى الوظائف التمثيلية للموظفين بوصفه المتحدث الرسمي مع المدير العام والإدارة.

(ج) وضع السياسات

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

70. كانت الفترة المشمولة بالتقرير فترة مكثفة من تطوير سياسة الموارد البشرية نظراً إلى التغييرات العديدة اللازمة لتطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفقاً لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وما وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة. وتتعلق التغييرات الرئيسية بإدخال هيكل موحد لجدول المرتبات مع وتيرة جديدة للتقدم في الدرجات ومعدل راتب واحد فقط (بغض النظر عن الظروف الأسرية وحالة الإعالة) والمستحقات الجديدة أو المنقحة المتعلقة بالانتقال والبدلات الميدانية فضلاً عن برنامج منحة التعليم المنقح الذي سيدخل حيز النفاذ اعتباراً من العام الدراسي 2018/2017. وسعيًا إلى الحد من التأثير السلبي لوتيرة التقدم الجديدة، اقترحت الويبو إجراءً انتقالياً يطبّق مرة واحدة؛ ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على ذلك.

71. وتعيّن إجراء استعراض شامل ومعقد لنظام الموظفين ولأبحاثه وإطار سياسات الموارد البشرية فضلاً عن إدخال بعض التغييرات الكبيرة في نظام الإدارة المتكاملة للموارد البشرية (AIMS) من أجل تطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة في النظام الموحد. وبفضل التعاون بين المكاتب المعنية في المنظمة، أُدخل بسرعة وسلاسة عدد من التغييرات المهمة في الأطر التنظيمية والمعلوماتية القائمة.

72. وأحيط الموظفون علماً بالتغييرات المستفيضة في مجموعة عناصر الأجر مع تقدم عملية التنفيذ بما في ذلك عن طريق تبليغات لكل الموظفين وجلسة إعلامية وتوفير أدوات شبكية لحساب التغير في الاستحقاقات. ولم يرد سوى عدد محدود من طلبات الموظفين بشأن مجموعة عناصر الأجر الجديدة. وعولجت تلك الطلبات بسرعة.

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

73. خلال الدورة الثالثة والسبعين (الدورة العادية السابعة والأربعين) المعقودة في أكتوبر 2016، وافقت لجنة الويبو للتنسيق على تعديلات في نظام الموظفين وأحيطت علماً بتعديلات في لائحة الموظفين. وكان عدد التعديلات كبيراً (82 في نظام الموظفين ولائحته ومرفقاتها) وخص ما يلي: مجموعة عناصر الأجر الجديدة (انظر القسم المعني من هذه الوثيقة)؛ وتعديل نظام العدالة الداخلية لمعالجة القضايا العملية و/أو القانونية التي تواجه في تطبيق الأحكام المعتمدة كجزء من إصلاح عام 2014؛ وإجراء انتقالي يخص منحة التعليم للموظفين المقيمين وغير العاملين في بلدهم الأم؛ وعدد من التعديلات الإضافية اللازمة لتكييف الإطار التنظيمي مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة (انظر الوثيقة WO/CC/73/3).

تعزيز إطار سياسات الموارد البشرية

74. تنفيذاً للتعديلات على نظام الموظفين ولائحته وسعيًا إلى التعزيز المستمر لإطار سياسات الموارد البشرية، أُصدر أكثر من 30 تعميماً إدارياً مراجعاً أو جديداً وتعميماً إعلامياً ومجموعة من المبادئ التوجيهية فضلاً عن التبليغات الموجهة إلى كل الموظفين، لضمان فهم الموظفين فهماً تاماً لتطور السياسات. وخصت تلك التعديلات المزايا والاستحقاقات (مثل منحة التعليم وبدلات الإعانة وإعانة الإيجار والزيادة الدورية الخاصة في المرتبات) والعدالة الداخلية وتسوية النزاعات (مثل الإجراءات التأديبية ودليل لمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق) والوظيفة (مثل الحراك وبرنامج تبديل الوظيفة الرائد، والتعيينات الدائمة والمستمرة) وغيرها من القضايا.

75. وأعدت مجموعة من الاستمارات الجديدة والمعدلة ومذكرات إرشادية لثرفق بالسياسات، وعدة سياسات (مثل منحة التعليم وإعانة الإيجار) قد كُيفت لمراعاة نظام الخدمة الذاتية الجديد في نظام الإدارة المتكاملة حيث يطالب الموظفون بمزاياهم واستحققاتهم شبكياً. وستبسط تلك الإجراءات عملية مطالب الموظفين والإجراءات الإدارية لإدارة الموارد البشرية.

(د) توصيات مراجعي الحسابات

76. بلغ عدد توصيات مراجعة الحسابات المتعلقة بالموارد البشرية 117 توصية منذ أوائل عام 2013 (بعدما نُفذت شعبة الرقابة الداخلية نظام إدارة التوصيات قيد التنفيذ). وفي يونيو 2017، لا تزال 28 توصية فقط قيد التنفيذ (انظر الجدول 18 من المرفق الأول) منها 15 توصية تتعلق بتنفيذ نظام التخطيط للموارد المؤسسية. ومن المتوقع أن تُنفذ معظم التوصيات بحلول نهاية عام 2017.

(هـ) إدارة المخاطر

77. لا يزال الخطر الاستراتيجي الرئيسي الذي يواجه الويبو في مجال الموارد البشرية هو القدرة على التجاوب مع بيئة الملكية الفكرية العالمية السريعة التطور. ولذلك لا يزال ينصب التركيز في استراتيجية الموارد البشرية في المقام الأول على زيادة قدرة الويبو 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 غير الموظفين وبخدمات تقدمها كيانات تجارية.

خامساً. نظرة استشرافية إلى عام 2017-2018

78. سيكون تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة 2017-2021 في صميم أنشطة إدارة الموارد البشرية خلال السنة المقبلة. وستنفذ عدة مبادرات للمضي قدماً في تكييف المهارات وتحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وستستمر الجهود المبذولة لتحسين الكفاءة التشغيلية بطرائق عدة. وتتعلق إحدى الطرائق بإدارة المعارف ورقمنة سجلات إدارة الموارد البشرية. وهو مشروع كبير على مستوى المنظمة وبشكل، بالنسبة إلى إدارة الموارد البشرية، تمديداً وتوسعاً في عمليات الخدمة الذاتية التي نُفذت في عامي 2016 و2017. وسيُنجز مشروع إدارة المواهب في أوائل عام 2018 وسيُطلق نظام جديد لإدارة الأداء ومنصة جديدة للتعلّم والتنمية. وسيستمر تطوير مشروع مجموعة المهارات الرائد الذي سيبدأ في النصف الثاني من عام 2017.

79. ومن المقرر وضع سياسات جديدة وتطوير السياسات القائمة في عدة مجالات. وفي عام 2013، رفعت الويبو السن الإلزامية لنهاية الخدمة للموظفين الجدد الذين يدخلون المنظمة اعتباراً من 1 يناير 2014. وسيُعرض اقتراح بشأن رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين الحاليين، على أساس اختياري ومن دون الإخلال بالحقوق المكتسبة، على لجنة الويبو للتنسيق خلال اجتماعها السنوي المقبل. وستتناول الاقتراح احتياجات الويبو كوكالة متخصصة في منظومة الأمم المتحدة بئثر نموذجها التجاري، كمزود خدمات عالمية يعمل في سياق تجاري متطور، احتياجات وتحديات خاصة. وفضلاً عن ذلك، سيبدأ اعتماد سياسة جديدة بشأن إدارة الوقت خلال النصف الثاني من عام 2017. ووصل تصميم نظام متكامل لإدارة الإجازات وحالات الغياب إلى مرحلة متقدمة وسيكون جاهزاً للتنفيذ في يناير 2018. وتندرج تعديلات نظام الموظفين ولأبحاثه والمبادئ التوجيهية التنفيذية فضلاً عن أنشطة التدريب والتواصل في إطار تلك المبادرة. ويجري العمل على إعداد سياسة بشأن واجب الرعاية لتكيف مع ظروف الويبو.

80. والويبو من وكالات الأمم المتحدة الإحدى عشرة التي تتعاون على إنشاء برنامج "EMERGE" – وهو برنامج موجه إلى القيادات النسائية الناشئة – الذي حدته شبكة جنيف للتعلّم كمشروع رائد يتيح منتدى للموظفين المشاركين في التعلّم والتدريب والتطور الوظيفي. واسترشدت المبادرة بنتائج استقصاء بشأن إمكانات تطور الموظفين الحاليين أجري في عام 2016 وردت عليه 19 منظمة. وتماشى المبادرة مع أولوية اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى للفترة 2017-2020 وهي "جذب موظفين مدنيين دوليين ذوي مهارات عالية وقادرين على معالجة قضايا تزداد تعقيداً وتقتضي نهجاً متعددة القطاعات" وبخاصة ضمان أن "فرص التدريب (المتزايدة) في المنظومة توضع وفقاً لنهج على مستوى المنظومة". وإن إعداد برنامج للقيادات النسائية الناشئة يتوافق صراحة مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ويستند إلى ديناميات التحالف الدولي لمناصري المساواة بين الجنسين في جنيف، ويقدم نشاطاً ملموساً لدعم استراتيجيات المساواة بين الجنسين في مختلف الكيانات. وسيُطلق البرنامج كبرنامج رائد في عام 2017 يليه تقييم؛ وستحدد نتائج التقييم مسألة تعميمه على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

81. ودعماً لمشروع إدارة المواهب، الذي يغطي إدارة الأداء وإدارة التدريب والتعلّم ومجموعة المهارات، شرعت الويبو في مراجعة قيمها الجوهرية وإطار الكفاءات فيها. وحددت القيم الجوهرية الحالية للويبو في عام 2010 في إطار برنامج التقييم الاستراتيجي. واستناداً إلى الآراء الأولية لمجموعات التفكير وأصحاب المصلحة المعنيين، اقترحت عناصر إضافية للإدماج في مجموعة قيم مراجعة مثل الابتكار والتوجه التجاري والتنوع من أجل إعداد الويبو في المستقبل. وستكون الخطوة الثانية تبسيط إطار الكفاءات المكوّن من الكفاءات الجوهرية والإدارية وسيعاد تقويمه على أساس القيم الجوهرية. وسيؤطر النموذج المراجع عمليات إدارة الموظفين في الويبو مثل تخطيط القوى العاملة والتعيين وإدارة الأداء والتعلّم.

⁸ إن اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى إحدى الركائز الثلاث التي تدعم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. والركيزتان الأخريان هما اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

82. وستواصل الويبو المساهمة في وضع سياسات جديدة في مجال الموارد البشرية وتطوير السياسات القائمة والتشاور على مستوى منظومة الأمم المتحدة عن طريق شبكة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة. ويخص أحد مجالات التشاور مسألة رواتب الموظفين. وفي سياق الدراسات الاستقصائية المتعلقة بتكلفة المعيشة التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية في المقر ومراكز العمل بما فيها جنيف في عامي 2016 و2017، ظهرت بعض المسائل المتعلقة بشواغل إدارية وقانونية للمنظمات وأدت إلى تحديات تتعلق بالعلاقات مع الموظفين. وتتطلب تلك القضايا المزيد من المتابعة.

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

(أ) إنهاء التعيينات

83. فيما يلي حالات إنهاء الخدمة التي حدثت في الفترة من 1 يوليو 2016 إلى 30 يونيو 2017 عملاً بالمادة 2-9(ز) من نظام الموظفين التي تُلزم المدير العام بأن يُبلغ لجنة الويبو للتنسيق بجميع حالات إنهاء تعيينات الموظفين:

- ست حالات لأسباب صحية وفقاً للمادة 2-9(أ)(2) من نظام الموظفين؛
- وحالة واحدة لأداء غير مرضٍ وثلاث حالات سوء سلوك وفقاً للمادة 2-9(أ)(3)؛
- وست حالات لصالح حسن إدارة المنظمة وبموافقة الموظفين أنفسهم وفقاً للمادة 2-9(أ)(5) من نظام الموظفين.

(ب) لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو

84. قُدرت لجنة الويبو للتنسيق في دورتها العادية في سنة 1977 أن تتألف لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو من ثلاثة أعضاء وثلاثة أعضاء بدلاء، على أن تختار لجنة الويبو للتنسيق عضواً واحداً وبديلاً واحداً. وتدوم ولاية العضوين اللذين تختارهما لجنة الويبو للتنسيق لمدة أربع سنوات.

85. وانتخبت لجنة الويبو للتنسيق، إبان دورتها التاسعة والخمسين المعقودة في عام 2008، السيد فلاديمير يوسفوف عضواً بديلاً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حتى دورتها العادية في عام 2011. ومع ذلك، نظراً إلى انقضاء ولاية أحد الأعضاء في عام 2009 نتيجة تقاعده، اقترح انتخاب السيد يوسفوف عضواً جديداً في لجنة المعاشات التقاعدية لمدة أربع سنوات أي حتى عام 2013. وانتخبت لجنة الويبو للتنسيق السيد يوسفوف لولاية تدوم حتى عام 2013 ثم انتخبته مجدداً في عام 2013 لولاية جديدة حتى عام 2017.

86. وتلقى المدير العام من وفد بلغاريا اقتراحاً بإعادة انتخاب لجنة الويبو للتنسيق للسيد يوسفوف عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية يمثل الدول الأعضاء حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2021.

87. والسيد يوسفوف مواطن بلغاري وُلد يوم 7 فبراير 1946 وحصل على شهادة عليا في الهندسة المدنية من المعهد العالي للمناجم والجيولوجيا في صوفيا (1968) وشهادة في هندسة البراءات من المعهد العالي للهندسة الميكانيكية والكهربائية في صوفيا (1974). وفي عام 1979، حصل السيد يوسفوف على شهادة في الاقتصاد الدولي من أكاديمية روسيا للتجارة الخارجية في موسكو.

88. والسيد يوسفوف عضو في المجموعة البلغارية للجمعية الدولية لحماية الملكية الصناعية والجمعية الدولية لمديري الترخيص، وعمل في شركة حكومية معنية بالتجارة الخارجية في بلغاريا حتى انضم إلى وزارة الخارجية البلغارية في أغسطس 1979. وفي نوفمبر 1981، عُيّن السيد يوسفوف في الويبو وشغل عدة مناصب منها منصب في المستويات العليا في قطاعات مختلفة من الويبو حتى تقاعد في فبراير 2007 عن منصب مدير شعبة بعض بلدان أوروبا وآسيا. وشغل السيد يوسفوف أيضاً خلال فترة عمله في الويبو وظائف في مجلس الموظفين وكان عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حيث مثّل المشاركين. وانتُخب رئيساً للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في دورتي 2006 و2010 وانتُخب مجدداً لرئاسة الدورة الماضية في يوليو 2016.

89. ولجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في الفقرات 84 إلى 88 من الوثيقة WO/CC/74/2، وانتخاب السيد فلاديمير يوسفوف عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة الممتدة حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2021.

(ج) تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

90. وفقاً للمادة 17 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، تُوجّه عناية الدول الأعضاء إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي قُدّم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والسبعين المعقودة في عام 2016 (وثيقة الأمم المتحدة A/71/30). ويمكن الاطلاع على الوثيقة على الموقع الإلكتروني التالي للجنة الخدمة المدنية الدولية:
<http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf>

(د) تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

91. وسّع المجلس، في دورته الثالثة والستين لعام 2016، تفسير الزواج ليشمل العقود والشركات المسجلة بصورة قانونية والتي تعترف بها السلطة المختصة في بلد الحصول على تلك الصفة طالما تمخض ذلك العقد عن آثار قانونية مماثلة للزواج وتحديد حق الحصول على المعاش التقاعدي. وكان تفسير الصندوق لا يشمل سوى استحقاقات الزوج بحسب قانون البلد الأم للمشارك في الصندوق.

92. ووفقاً للمادة 14(أ) من اللائحة التنفيذية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، يرفع مجلس الصندوق تقريراً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة وإلى المنظمات الأعضاء، مرة واحدة على الأقل في السنة. وقد رفع المجلس تقرير 2016 إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الحادية والسبعين (وثيقة الأمم المتحدة A/71/9). ولما كان التقرير متضمناً في وثائق الدورة المذكورة للجمعية العامة للأمم المتحدة، فإن المكتب الدولي لم يُعد نشره. ويمكن الاطلاع على التقرير على الموقع الإلكتروني التالي: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/9

93. إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علماً بالمعلومات الواردة في الفقرتين 91 و92 من الوثيقة WO/CC/74/2.

[يلي ذلك المرفقان]

إحصاءات الموارد البشرية

القوى العاملة للويبو بحسب الفئة

الجدول 1: القوى العاملة للويبو بحسب الفئة في يونيو 2017

العقود

الجدول 2: الموظفون بحسب نوع العقد/ التمويل في يونيو 2017

تكاليف الموظفين

الجدول 3: تكاليف الموظفين (2012-2016)

التمثيل الجغرافي

- الجدول 4: التمثيل الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة في يونيو 2017
الجدول 4ب: تمثيل الدول الأعضاء في موظفي الويبو المؤقتين (الفنية والفئات العليا) في يونيو 2017
الجدول 5: الدول الأعضاء الممثلة في موظفي الويبو (2013 - يونيو 2017)
الجدول 6أ: البلدان الممثلة - الفئة الفنية والفئات العليا (الموظفون الاعتياديون) في يونيو 2017
الجدول 6ب: البلدان الممثلة - جميع الموظفين في يونيو 2017

التوازن بين الجنسين

- الجدول 7أ: التوازن بين الجنسين بحسب الرتبة
الجدول 7ب: التوازن بين الجنسين بحسب الفئة

الفئة العمرية

الجدول 8: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2017

حالات التقاعد وانتهاء الخدمة

- الجدول 9أ: حالات التقاعد المتوقعة (2017 - 2022)
الجدول 9ب: حالات انتهاء الخدمة (2014 - 2017)

دوام جزئي

الجدول 10: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2017

التوظيف

- الجدول 11: إعلانات الشواغر بحسب الرتبة في عام 2016
الجدول 12: الطلبات المتلقاة بحسب الفئة في عام 2016
الجدول 13: الطلبات والتعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة

التدريب

الجدول 14: فئات التدريب - 2016

تقييم الأداء

الجدول 15: تقييم الأداء - دورة 2016

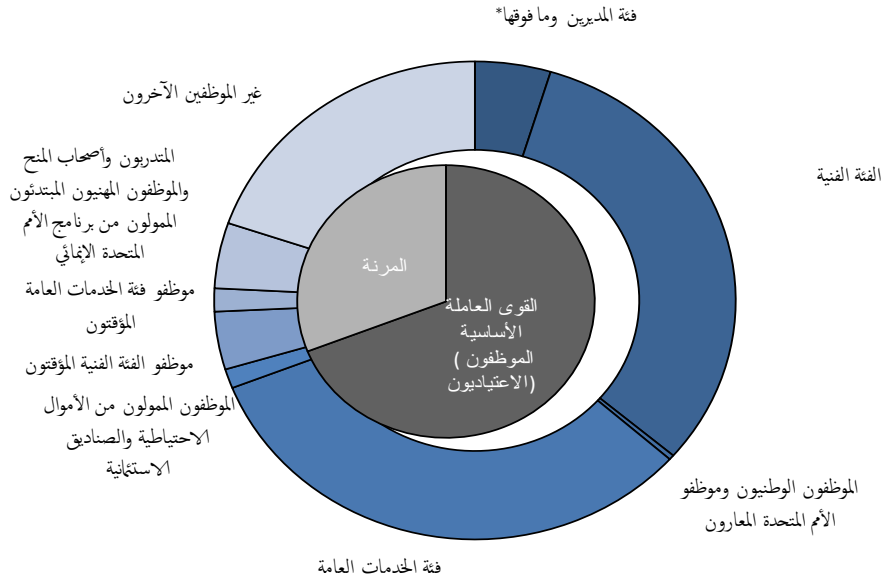
العدالة الداخلية

- الجدول 16: القضايا التي رفعها الموظفون في الفترة من يوليو 2014 إلى يونيو 2017
الجدول 17: القضايا المرفوعة بحسب الموضوع بين يوليو 2016 ويونيو 2017

توصيات التدقيق

الجدول 18: حالة توصيات التدقيق المتعلقة الخاصة بالموارد البشرية

الجدول 1: القوى العاملة للويبو بحسب الفئة
في يونيو 2017



القوى العاملة الأساسية (الموظفون الاعتياديون)

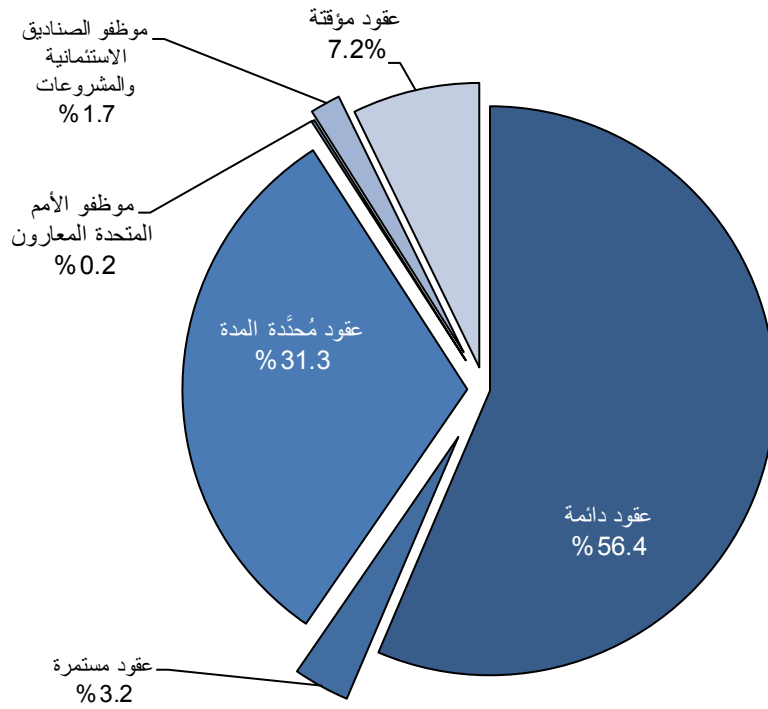
النسبة المئوية	عدد الموظفين	الموظفون الممولون من الميزانية العادية
	72	فئة المديرين وما فوقها
	484	الفئة الفنية
	498	فئة الخدمات العامة
	3	الموظفون الفنيون الوطنيون
	2	موظفو الأمم المتحدة المعارون**
69.0%	1,059	المجموع الفرعي للقوى العاملة الأساسية
		القوى العاملة المرنة
	20	الموظفون الممولون من الأموال الاحتياطية والصناديق الاستثمارية
	20	المجموع الفرعي للأموال الاحتياطية والصناديق الاستثمارية
		الموظفون المؤقتون الممولون من الميزانية العادية
	60	موظفو الفئة الفنية والفئات العليا المؤقتون
	24	موظفو فئة الخدمات العامة المؤقتون
	84	المجموع الفرعي للموظفين المؤقتين
	1,163	المجموع الفرعي للموظفين
		غير الموظفين في إطار إدارة الموارد البشرية
	68	المتدربون وأصحاب المنح والموظفون المهنيون المبتدئون الممولون من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي***
		فئات أخرى****
	303	عُمال الوكالات، وخدمات المقاولين الفرديين، ومقدمو الخدمات الخارجيين والمتراجمون
	371	المجموع الفرعي لغير الموظفين
31.0%	475	المجموع الفرعي للقوى العاملة المرنة
100%	1,534	المجموع الكلي للقوى العاملة للويبو

* بما في ذلك فئة الرؤساء التنفيذيين (المدير العام ونائبه ومساعدوه = 9 مناصب)

** موظفو الأمم المتحدة المعارون في إطار الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للترتيبات والبدلات

*** يُعَيَّن الموظفون المهنيون المبتدئون الممولون من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للعمل في الويبو في إطار اتفاق إعاره بين البرنامج والويبو.

**** تشمل هذه الفئة كذلك شخصا من برنامج سيني الذي يرعاه المكتب السويسري للوظائف المؤقتة الممولة، عُيِّن للعمل في الويبو لأغراض تدريبية. وفيما يخص غير الموظفين الآخرين في هذه الفئة، لا يدخل في الحساب سوى العاملين في مباني الويبو في جنيف.



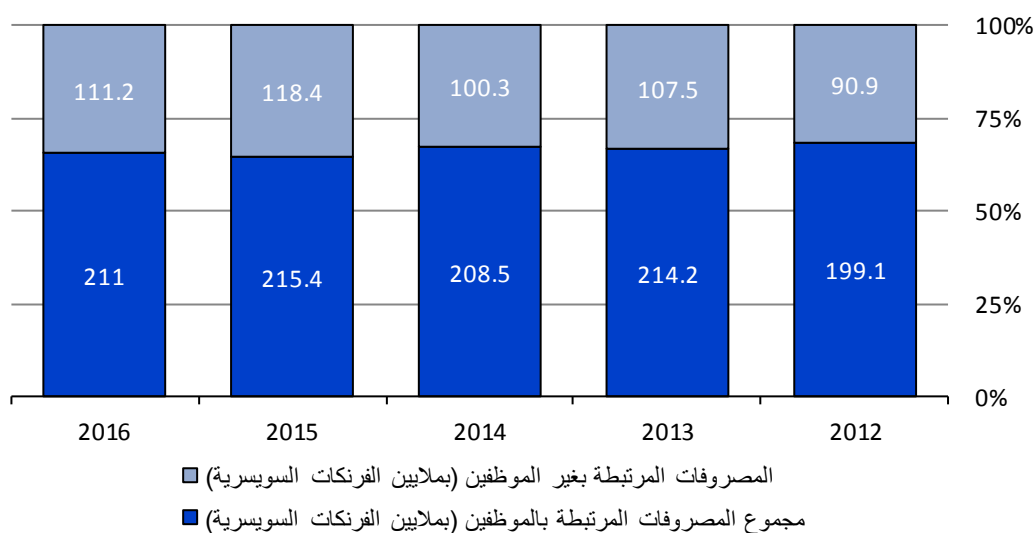
نوع العقود (في إطار الميزانية العادية)	الموظفون	النسبة المئوية
عقود دائمة	656	56.4%
عقود مستمرة	37	3.2%
عقود مُحدَّدة المدة	364	31.3%
موظفو الأمم المتحدة المعارون	2	0.2%
المجموع الفرعي للموظفين الاعتياديين	1,059	

نوع آخر من العقود (في إطار الميزانية العادية)	الموظفون	النسبة المئوية
الموظفون المؤقتون	84	7.2%

مصادر التمويل الأخرى	الموظفون	النسبة المئوية
الموظفون الممولون من الصناديق الاستثنائية	17	1.5%
موظفو المشروعات الممولة من الأموال الاحتياطية	3	0.3%
المجموع الفرعي في الوظائف الممولة الأخرى	20	

المجموع	1,163	
----------------	--------------	--

الجدول 3: تكاليف الموظفين (2012-2016)

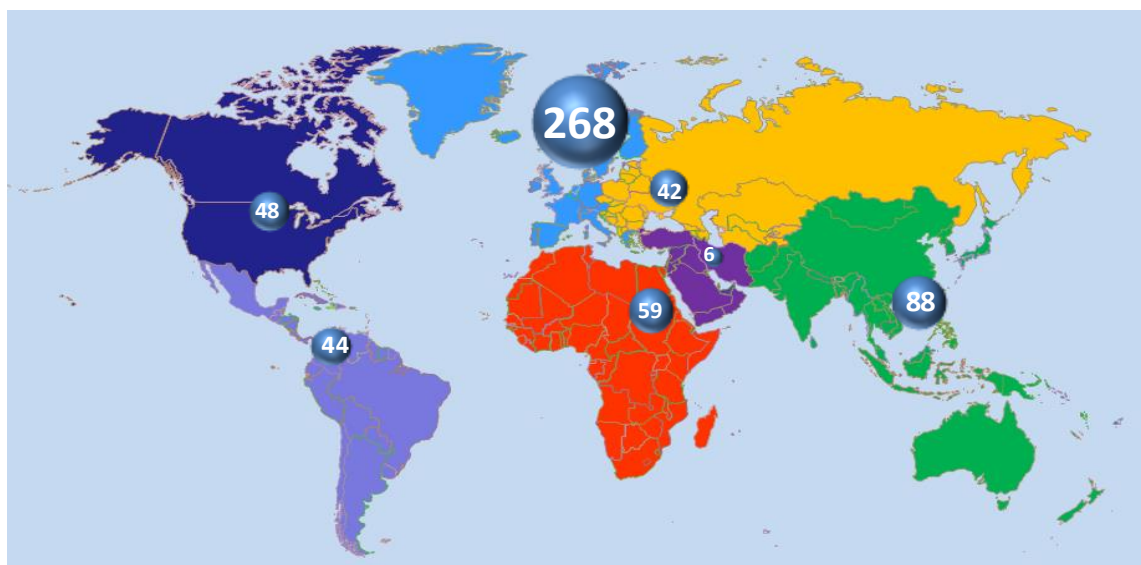


2016	2015	2014	2013	2012	
65.5%	64.5%	67.5%	66.6%	68.7%	النسبة المئوية لتكاليف الموظفين في إجمالي النفقات
211.0	215.4	208.5	214.2	199.1	نفقات الموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
111.2	118.4	100.3	107.5	90.9	نفقات خلاف الموظفين (بملايين الفرنكات السويسرية)
322.2	333.8	308.8	321.7	290.0	مجموع النفقات

المصدر: أنظمة الويبو المالية
ملاحظة: أعدت هذه الأرقام على أساس الميزانية، أي قبل تسويات معايير إيبساس.

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

في يونيو 2017



النسبة المئوية	الموظفون	الموظفون الاعتياديون *
10.6%	59	أفريقيا
15.8%	88	آسيا والمحيط الهادئ
7.5%	42	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
7.9%	44	أمريكا اللاتينية والكاريبي
1.4%	8	الشرق الأوسط
8.6%	48	أمريكا الشمالية
48.1%	268	أوروبا الغربية
100.0%	557	المجموع

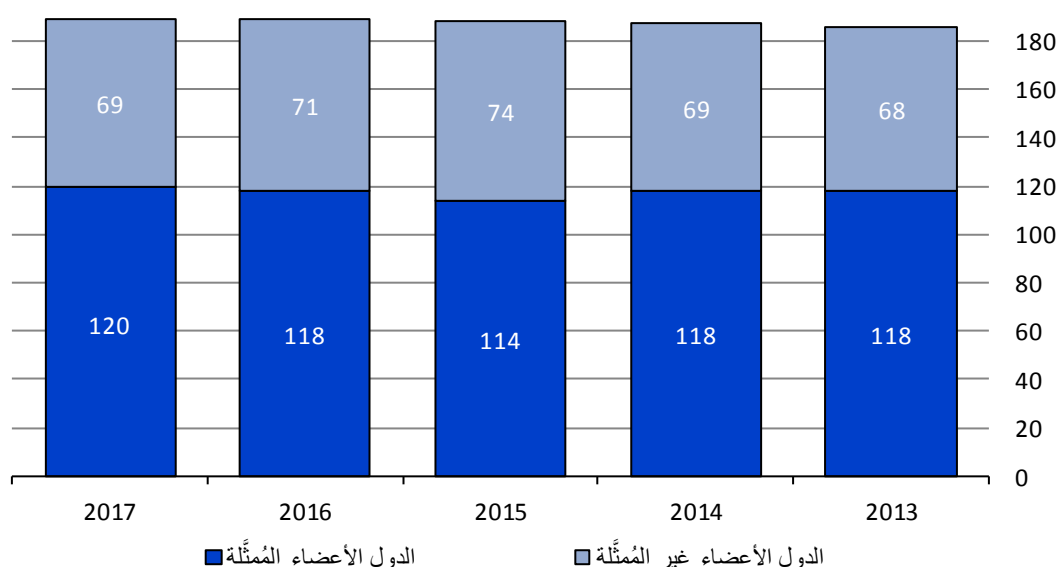
* المدير العام غير مشمول في هذا التقرير

الجدول 4ب: تمثيل الدول الأعضاء في موظفي الويبو المؤقتين (الفنية والفئات العليا) في يونيو 2017

النسبة المئوية	الموظفون المؤقتون	
13.3%	8	أفريقيا
23.3%	14	آسيا والمحيط الهادئ
8.3%	5	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
5.0%	3	أمريكا اللاتينية والكاريبي
8.3%	5	الشرق الأوسط
6.7%	4	أمريكا الشمالية
35.0%	21	أوروبا الغربية
100%	60	المجموع

الجدول 5: الدول الأعضاء المُمثلة في موظفي الويبو (2013 - يونيو 2017)
(الموظفون المُعيّنون تعييناً مُحدّد المدة، ومستمرّاً، ودائماً، ومؤقتاً)

	**2017	*2016	*2015	*2014	*2013
الدول الأعضاء في الويبو	189	189	188	187	186
مُمثلة في موظفي الويبو	120	118	115	118	118
الدول الأعضاء غير المُمثلة	69	71	74	69	68



*في 31 ديسمبر
**في يونيو 2017

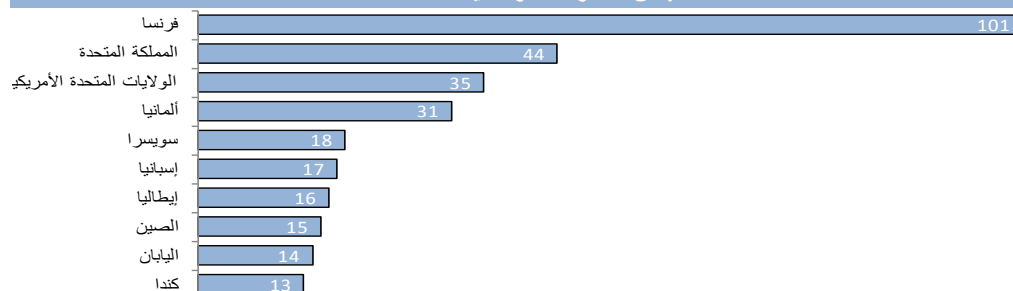
قائمة الدول الأعضاء غير المُمثلة

ألبانيا، وأندورا، وأنغولا، وأنتيغوا وبربودا، وجزر البهاما، والبحرين، وبربادوس، وبليز، وبوتسوانا، وبروني دار السلام، وبوروندي، والرأس الأخضر، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وتشاد، وجزر القمر، والكونغو، وجزر كوك، وجيبوتي، ودومينيكا، والجمهورية الدومينيكية، وغينيا الاستوائية، وإريتريا، وإستونيا، وفيجي، وغامبيا، وغينيا، وغيانا، والكرسي الرسولي، والعراق، وكيريباس، والكويت، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وليختنشتاين، وليتوانيا، ولكسمبرغ، وملديف، ومالي، ومالطة، وموناكو، والجبل الأسود، وموزامبيق، 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، وتونغا، وتركمانستان، وتوفالو، والإمارات العربية المتحدة، وأوزبكستان، وفانواتو، وفيت نام، واليمن، وزامبيا.

الجدول 6: البلدان المُمثلة - الفئة الفنية والفئات العليا (الموظفون الاعتياديون)

في يونيو 2017

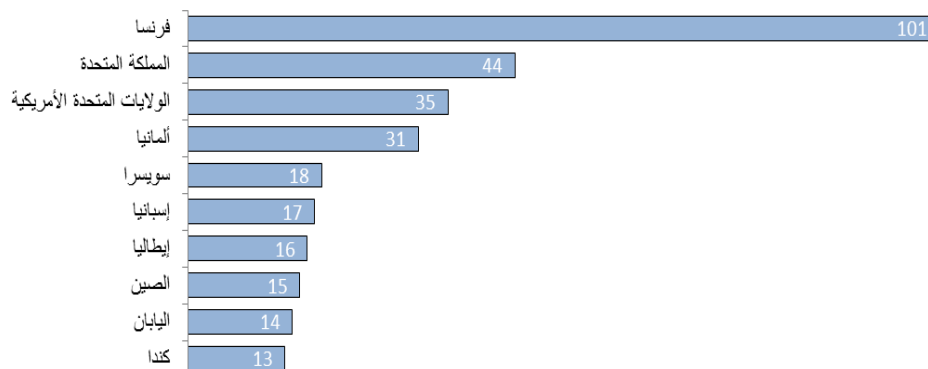
البلدان العشرة الأكثر تمثيلاً



العدد	اسم البلد
1	70 البوسنة والهرسك
1	71 بوركينا فاسو
1	72 كوستاريكا
1	73 كوت ديفوار
1	74 كرواتيا
1	75 قبرص
1	76 الجمهورية التشيكية
1	77 الدانمرك
1	78 غرينادا
1	79 غواتيمالا
1	80 غينيا - بيساو
1	81 هايتي
1	82 آيسلندا
1	83 إسرائيل
1	84 الأردن
1	85 كازاخستان
1	86 كينيا
1	87 قيرغيزستان
1	88 لاوس
1	89 ليسوتو
1	90 ليبيا
1	91 مدغشقر
1	92 ملاوي
1	93 نيبال
1	94 نيكاراغوا
1	95 نيجيريا
1	96 النرويج
1	97 جمهورية مولدوفا
1	98 رواندا
1	99 سورينام
1	100 توغو
1	101 ترينيداد وتوباغو
1	102 تركيا
1	103 فييت نام
1	104 جمهورية تنزانيا المتحدة
1	105 زيمبابوي
558	المجموع

العدد	اسم البلد
11	11 الهند
12	12 الاتحاد الروسي
13	13 أستراليا
14	14 جمهورية كوريا
15	15 بلجيكا
16	16 أيرلندا
17	17 الجزائر
18	18 الأرجنتين
19	19 البرازيل
20	20 مصر
21	21 المغرب
22	22 تونس
23	23 اليونان
24	24 هولندا
25	25 بيرو
26	26 الفلبين
27	27 النمسا
28	28 الكاميرون
29	29 غانا
30	30 رومانيا
31	31 أوروغواي
32	32 بنغلاديش
33	33 بلغاريا
34	34 كمبوديا
35	35 كولومبيا
36	36 إثيوبيا
37	37 فنلندا
38	38 هنغاريا
39	39 المكسيك
40	40 باكستان
41	41 البرتغال
42	42 سريلانكا
43	43 السويد
44	44 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا
45	45 بيلاروس
46	46 شيلي
47	47 كوبا
48	48 جمهورية الكونغو الديمقراطية
49	49 إكوادور
50	50 إندونيسيا
51	51 جامايكا
52	52 لبنان
53	53 ماليزيا
54	54 موريشيوس
55	55 منغوليا
56	56 ميانمار
57	57 نيوزيلندا
58	58 بولندا
59	59 السنغال
60	60 صربيا
61	61 سلوفاكيا
62	62 جنوب أفريقيا
63	63 الجمهورية العربية السورية
64	64 أوكرانيا
65	65 أوغندا
66	66 قزويل (جمهورية - البوليفارية)
67	67 أفغانستان
68	68 أذربيجان
69	69 بنن

العدد	اسم البلد
106	106 جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
107	107 جورجيا
108	108 إيران (جمهورية - الإسلامية)
109	109 موزمبيق
110	110 تايلند
111	111 أرمينيا
112	112 بوتان
113	113 بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)
114	114 السلطادور
115	115 غابون
116	116 هندوراس
117	117 ليبيريا
118	118 النجر
119	119 سيشيل
120	120 سنغافورة



العدد	اسم البلد	العدد
1	اليوسنة والهرسك	70
1	بوركينافاسو	71
1	كوستاريكا	72
1	كوستاريكا	73
1	كرواتيا	74
1	قبرص	75
1	الجمهورية التشيكية	76
1	الدانمرك	77
1	غرينادا	78
1	غواتيمالا	79
1	غينيا - بيساو	80
1	هايتي	81
1	إيسلندا	82
1	إسرائيل	83
1	الأردن	84
1	كازاخستان	85
1	كينيا	86
1	قيرغيزستان	87
1	لاتفيا	88
1	ليسوتو	89
1	ليبيا	90
1	مدغشقر	91
1	ملاوي	92
1	نيبال	93
1	نيكاراغوا	94
1	نيجيريا	95
1	النرويج	96
1	جمهورية مولدوفا	97
1	رواندا	98
1	سورينام	99
1	توغو	100
1	ترينيداد وتوباغو	101
1	تركيا	102
1	فيت نام	103
1	جمهورية تنزانيا المتحدة	104
1	زمبابوي	105
558	المجموع	

العدد	اسم البلد	العدد
11	الهند	12
12	الاتحاد الروسي	13
13	أستراليا	14
14	جمهورية كوريا	15
15	بلجيكا	16
16	إيرلندا	17
17	الجزائر	18
18	الأرجنتين	19
19	البرازيل	20
20	مصر	21
21	المغرب	22
22	تونس	23
23	اليونان	24
24	هولندا	25
25	بيرو	26
26	الفلبين	27
27	النمسا	28
28	الكاميرون	29
29	غانا	30
30	رومانيا	31
31	أوروغواي	32
32	بنغلاديش	33
33	بلغاريا	34
34	كمبوديا	35
35	كولومبيا	36
36	إثيوبيا	37
37	فنلندا	38
38	هنغاريا	39
39	المكسيك	40
40	باكستان	41
41	البرتغال	42
42	سري لانكا	43
43	السويد	44
44	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا	45
45	بيلاروس	46
46	شيلي	47
47	كوبا	48
48	جمهورية الكونغو الديمقراطية	49
49	إكوادور	50
50	إندونيسيا	51
51	جامايكا	52
52	لبنان	53
53	ماليزيا	54
54	موريشيوس	55
55	منغوليا	56
56	ميانمار	57
57	نيوزيلندا	58
58	بولندا	59
59	السنغال	60
60	صربيا	61
61	سلوفاكيا	62
62	جنوب أفريقيا	63
63	الجمهورية العربية السورية	64
64	أوكرانيا	65
65	أوغندا	66
66	فنزويلا (جمهورية - البوليفارية)	67
67	أفغانستان	68
68	أذربيجان	69
69	بنين	

العدد	اسم البلد	العدد
106	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	107
107	جورجيا	108
108	إيران (جمهورية - الإسلامية)	109
109	موريتانيا	110
110	تايلند	
البلدان المُمثلة في فئة الخدمات العامة قط		
111	أرمينيا	112
112	بوتان	113
113	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)	114
114	السلفادور	115
115	غابون	116
116	هندوراس	117
117	ليبيريا	118
118	النيجر	119
119	سيشيل	120
120	سنغافورة	

الجدول 6: البلدان المُمثلة - جمع الموظفين

في يونيو 2017

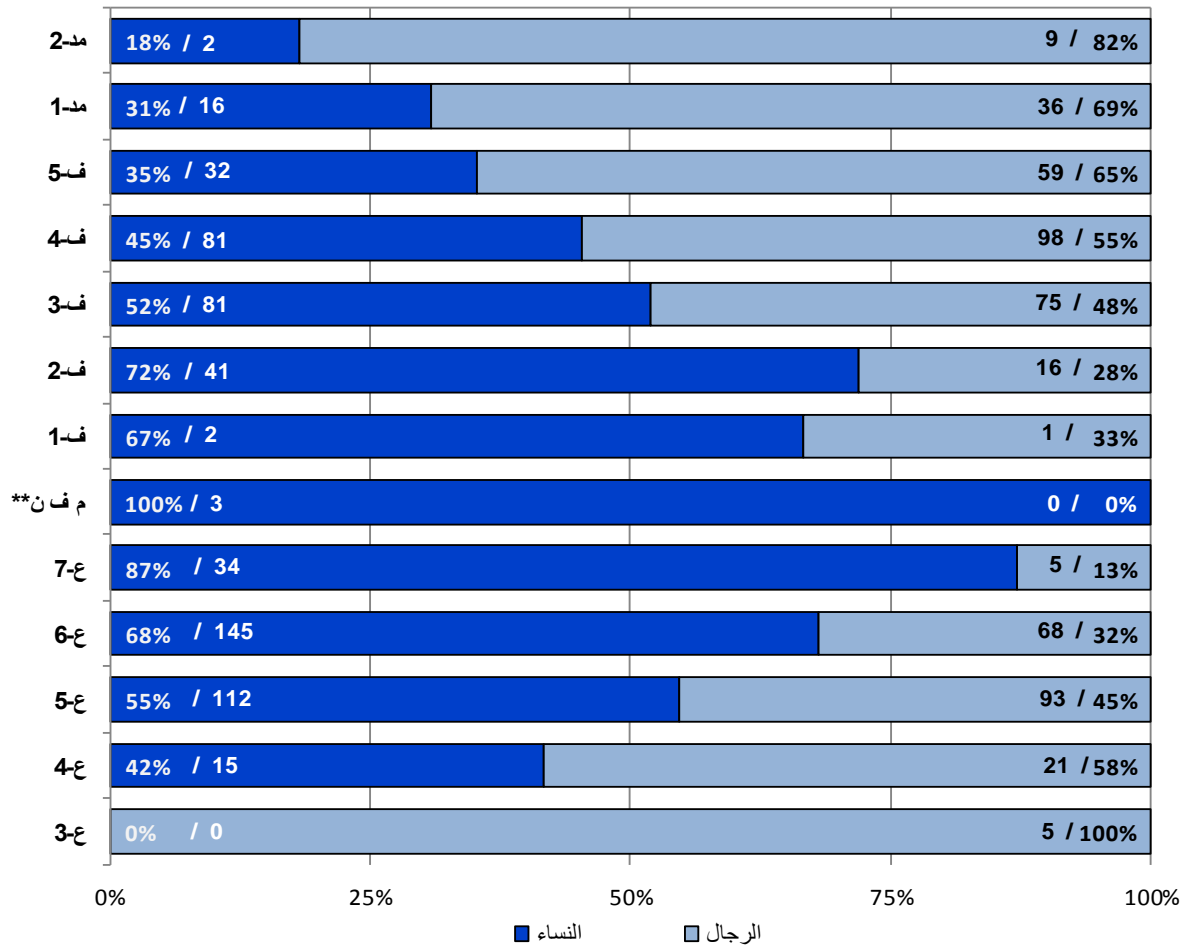
البلد	عدد الموظفين	البلدان العشرة الأكثر تمثيلاً
فرنسا	325	
المملكة المتحدة	74	
سويسرا	53	
الولايات المتحدة الأمريكية	45	
اليابان	40	
ألمانيا	38	
إيطاليا	35	
الصين	35	
إسبانيا	32	
كندا	21	

الجدول 10: البلدان المُمثلة - جمع الموظفين في يونيو 2017 (تكملة)

2	كوت ديفوار	66	21	جمهورية كوريا	11
2	كوبا	67	19	الهند	12
2	الجمهورية التشيكية	68	18	الاتحاد الروسي	13
2	جمهورية الكونغو الديمقراطية	69	16	بيرو	14
2	غواتيمالا	70	13	أستراليا	15
2	هايتي	71	13	تونس	16
2	هندوراس	72	13	المغرب	17
2	إندونيسيا	73	11	بلجيكا	18
2	إسرائيل	74	11	الفلبين	19
2	ليبيا	75	11	إيرلندا	20
2	ماليزيا	76	10	البرازيل	21
2	منغوليا	77	10	كولومبيا	22
2	رواندا	78	10	البرتغال	23
2	سيشيل	79	10	اليونان	24
2	سلوفاكيا	80	9	الأرجنتين	25
2	جنوب أفريقيا	81	8	مصر	26
2	الجمهورية العربية السورية	82	8	الجزائر	27
2	فيت نام	83	8	أوروغواي	28
2	زيمبابوي	84	7	باكستان	29
1	أفغانستان	85	7	قزويلا (جمهورية - البوليفارية)	30
1	أرمينيا	86	7	رومانيا	31
1	أذربيجان	87	6	بولندا	32
1	بوتان	88	6	الكاميرون	33
1	بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)	89	6	إكوادور	34
1	البوسنة والهرسك	90	6	غانا	35
1	بوركينافاسو	91	6	كينيا	36
1	كوستاريكا	92	6	هولندا	37
1	كرواتيا	93	6	أوكرانيا	38
1	قبرص	94	6	سري لانكا	39
1	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	95	6	النمسا	40
1	السلفادور	96	6	لبنان	41
1	غابون	97	5	قنندا	42
1	جورجيا	98	5	موريشيوس	43
1	غرينادا	99	5	المكسيك	44
1	غينيا - بيساو	100	5	السويد	45
1	إيسلندا	101	5	أوغندا	46
1	إيران (جمهورية - الإسلامية)	102	4	بنغلاديش	47
1	الأردن	103	4	بلغاريا	48
1	كازاخستان	104	4	إثيوبيا	49
1	قيرغيزستان	105	4	هنغاريا	50
1	لاتفيا	106	4	جامايكا	51
1	ليسوتو	107	4	مدغشقر	52
1	ليبيريا	108	4	صربيا	53
1	ملايو	109	4	تركيا	54
1	موريتانيا	110	4	نيجيريا	55
1	نيبال	111	4	نيوزيلندا	56
1	نيكاراغوا	112	3	بيلاروس	57
1	النيجر	113	3	بنن	58
1	النرويج	114	3	كمبوديا	59
1	سنغافورة	115	3	الدانمرك	60
1	سورينام	116	3	ميانمار	61
1	توغو	117	3	السنگال	62
1	ترينيداد وتوباغو	118	3	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقا	63
1	تايلند	119	3	جمهورية مولدوفا	64
1	جمهورية تنزانيا المتحدة	120	2	شيلي	65
1,163	المجموع				

الجدول 7: التوازن بين الجنسين بحسب الرتبة

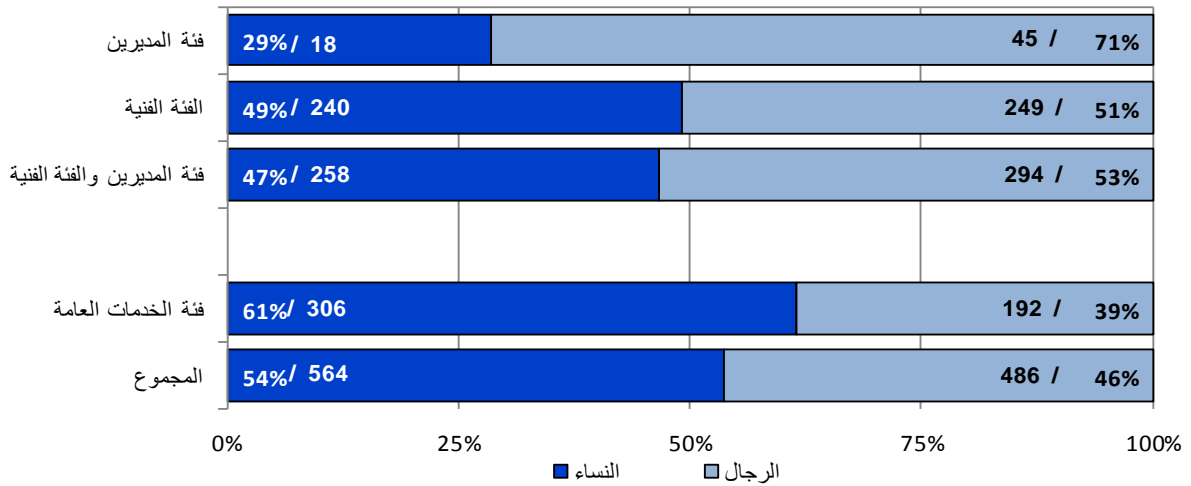
في يونيو 2017



* لا يشمل ذلك الفئة التنفيذية (المدير العام ونائبه ومساعدوه = 9 وظائف)، والموظفين المؤقتين، والموظفين الممولين من الأموال الاحتياطية والصناديق الاستثمارية.
** الموظفون الفنيون الوطنيون

الجدول 7ب: التوازن بين الجنسين بحسب الفئة

في يونيو 2017



الجدول 8: متوسط العمر بحسب الفئة في يونيو 2017

متوسط العمر	الفئة
54.5	فئة المديرين
48.3	الفئة الفنية
49.0	فئة المديرين + الفئة الفنية
49.1	فئة الخدمات العامة

الجدول 9: حالات التقاعد المتوقعة (2017 - 2022)

الفئة/العام	*2017	2018	2019	2020	2021	2022	المجموع
فئة المديرين	2	2	3	8	5	3	23
الفئة الفنية	7	12	11	18	13	20	81
المجموع الفرعي	9	14	14	26	18	23	104
فئة الخدمات العامة	4	12	11	13	19	16	75
المجموع	13	26	25	39	37	39	179

الجدول 9ب: حالات انتهاء الخدمة (2014 - 2017)

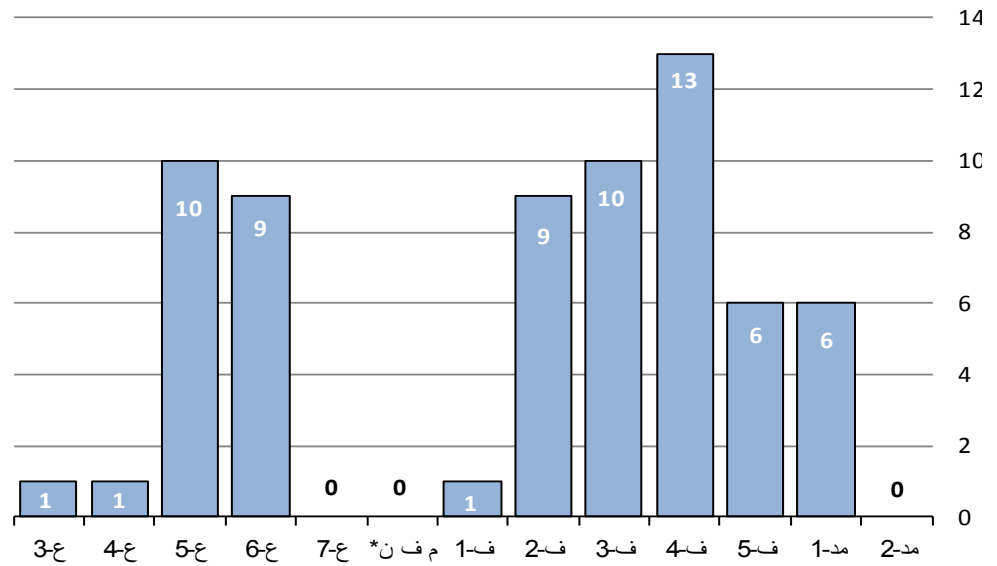
نوع حالة انتهاء الخدمة	2014	2015	2016	*2017	المجموع
التقاعد	21	20	19	8	68
إنهاء التعيين	17	16	14	7	54
التخلي عن الوظيفة	0	0	0	1	1
الاستقالة	2	7	13	2	24
انتهاء التعيين	6	3	7	6	22
الوفاة	1	1	0	0	2
تنقل ما بين الوكالات	2	1	1	1	5
المجموع	49	48	54	25	176

* حتى يونيو 2017

الجدول 10: الموظفون العاملون بدوام جزئي في يونيو 2017

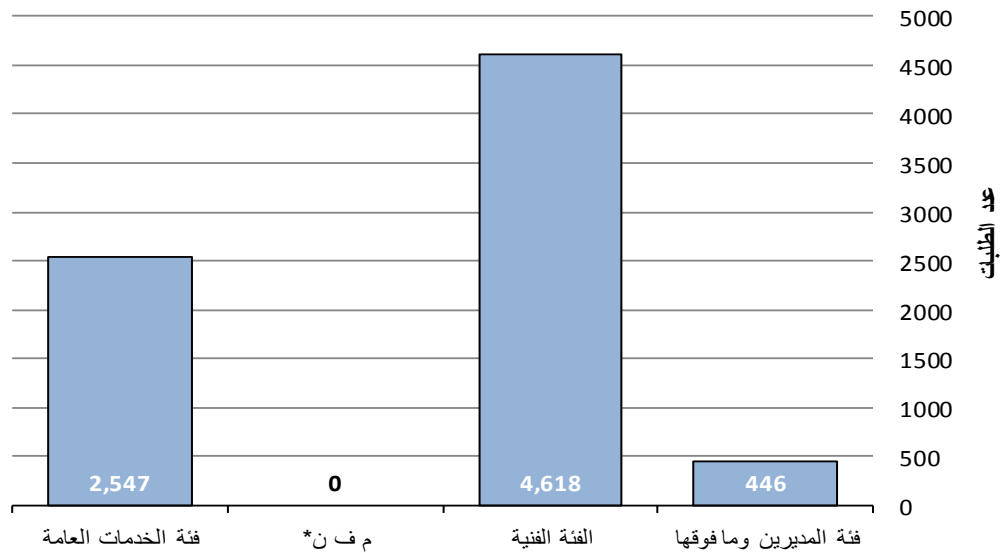
الموظفون	النساء	الرجال	المجموع
دوام كامل	431	490	921
دوام جزئي	27	4	31
	98	6	104
	16	0	16
المجموع الفرعي للدوام الجزئي	141	10	151
النسبة المئوية السنوية	24.7%	2.0%	14.1%
المجموع	572	500	1,072
الموظفون الموقتون	النساء	الرجال	المجموع
دوام كامل	52	35	91
دوام جزئي	4	0	3
النسبة المئوية السنوية	7.7%	0.0%	3.3%
مجموع الموظفين	624	535	1163
دوام جزئي	145	10	154
النسبة المئوية السنوية	23%	1.9%	13.2%

الجدول 11: إعلانات الشواغر بحسب الرتبة في عام 2016



6	فئة المديرين وما فوقها
39	الفئة الفنية
0	* الموظفون الفنيون الوطنيون
21	فئة الخدمات العامة
66	مجموع إعلانات الشواغر

الجدول 12: الطلبات المُتلقاة بحسب الفئة في عام 2016



مجموع الطلبات: 7,611

متوسط عدد الطلبات بحسب إعلان الشواغر بحسب الفئة	الفئة
74	فئة المديرين وما فوقها
118	الفئة الفنية
0	* الموظفون الفنيون الوطنيون
121	فئة الخدمات العامة

الجدول 13: الطلبات والتعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا بحسب المنطقة في عام 2016

المنطقة	التعيينات*	النسبة المئوية	الطلبات المُتلقاة**	النسبة المئوية	نسبة التعيينات/الطلبات
أفريقيا	1	2.9%	830	17.8%	830.0
آسيا والمحيط الهادئ	11	31.4%	919	19.7%	83.5
أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى	3	8.6%	667	14.3%	222.3
أمريكا اللاتينية والكاريبي	1	2.9%	332	7.1%	332.0
الشرق الأوسط	1	2.9%	189	4.0%	189.0
أمريكا الشمالية	3	8.6%	300	6.4%	100.0
أوروبا الغربية	15	42.9%	1,431	30.6%	95.4
جنسية غير مُحددة			7	0.1%	
المجموع الكلي	35	100.0%	4,675	100.0%	133.6

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

الجدول 14: فئات التدريب - 2016

النسبة المئوية	الأيام	الفئات
9.3%	596.6	الإدارة
13.4%	857.0	التواصل
36.3%	2320.1	اللغات
6.2%	394.7	تكنولوجيا المعلومات
0.1%	7.3	التخطيط للموارد المؤسسية/ نظام الإدارة المتكاملة*
2.0%	125.0	أكاديمية الويبو
18.0%	1148.2	أنظمة التسجيل
3.9%	250.0	البرنامج التعريفي
1.1%	69.0	التنوع (بما في ذلك من حيث الجنس)
0.7%	47.9	الأخلاقيات والنزاهة
2.1%	136.0	الصحة/ السلامة/ الأمن
6.8%	434.9	غير ذلك
	6,387	المجموع

3,813

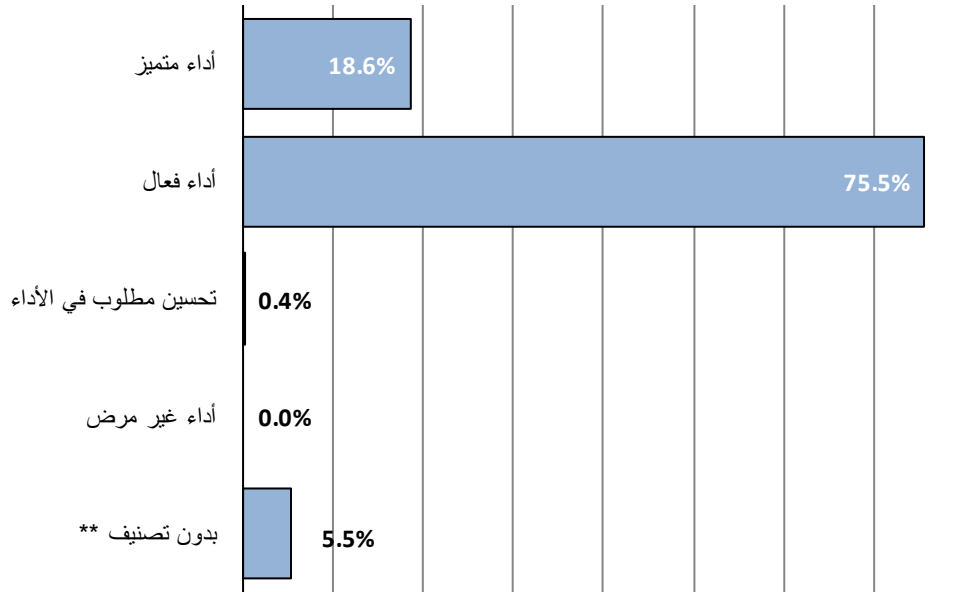
إجمالي عدد المشاركين:

5.2

متوسط أيام التدريب لكل موظف:

* التخطيط للموارد المؤسسية/ نظام الإدارة المتكاملة

الجدول 15: تقييم الأداء - دورة 2016*



التصنيفات	العدد	النسبة المئوية
أداء متميز	200	18.6%
أداء فعال	812	75.5%
تحسين مطلوب في الأداء	4	0.4%
أداء غير مرض	0	0.0%
بدون تصنيف **	59	5.5%
المجموع الفرعي	1,075	99.0%
دورة غير مكتملة لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين ***	11	1.0%
المجموع	1,086	100.0%

* البيانات كما هي متاحة في يونيو 2017

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

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

الجدول 16: القضايا التي رفعها الموظفون في الفترة من يوليو 2014 إلى يونيو 2017

يوليو 2016 ويونيو 2017	يوليو 2015 ويونيو 2016	يوليو 2014 ويونيو 2015	
17	15	29	طلبات إعادة النظر في القرارات الإدارية
2	1	4	الطعون الخاصة بتقييمات الأداء
2	4	5	المظالم (المضايقة)
13	13	32 ¹	الطعون الداخلية لدى مجلس الويبو للطعون
9 ⁴	7 ³	12	الشكاوى المُقَّمة إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية
34	40	82 ²	المجموع

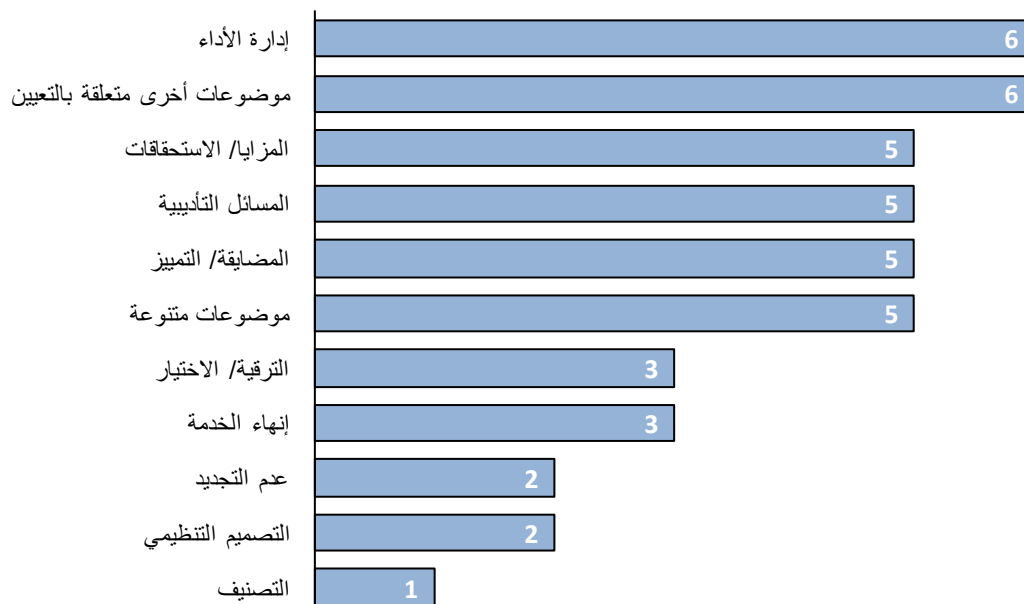
1 بما في ذلك الطعون الجماعية التي قدمها 69 موظفاً (حالياً أو سابقاً) في عام 2014 وتسعة موظفين في عام 2015.

2 ويمكن أن تُسجَّل قضية واحدة أكثر من مرة خلال الفترة نفسها أو خلال فترات مختلفة في أثناء مرورها في نظام العدالة الداخلية (على سبيل المثال، قد يصبح طلب إعادة النظر أو الرد أو التظلم طعناً مُقَّماً إلى مجلس الويبو للطعون ومن ثم شكوى مقدمة إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.)

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

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

الجدول 17: القضايا المرفوعة بحسب الموضوع بين يوليو 2016 ويونيو 2017



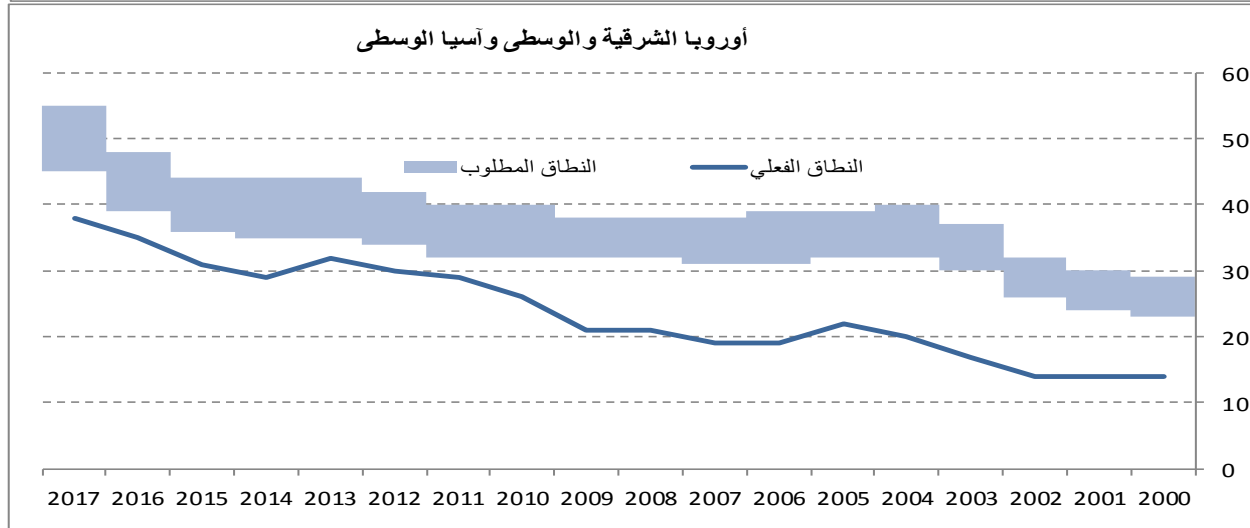
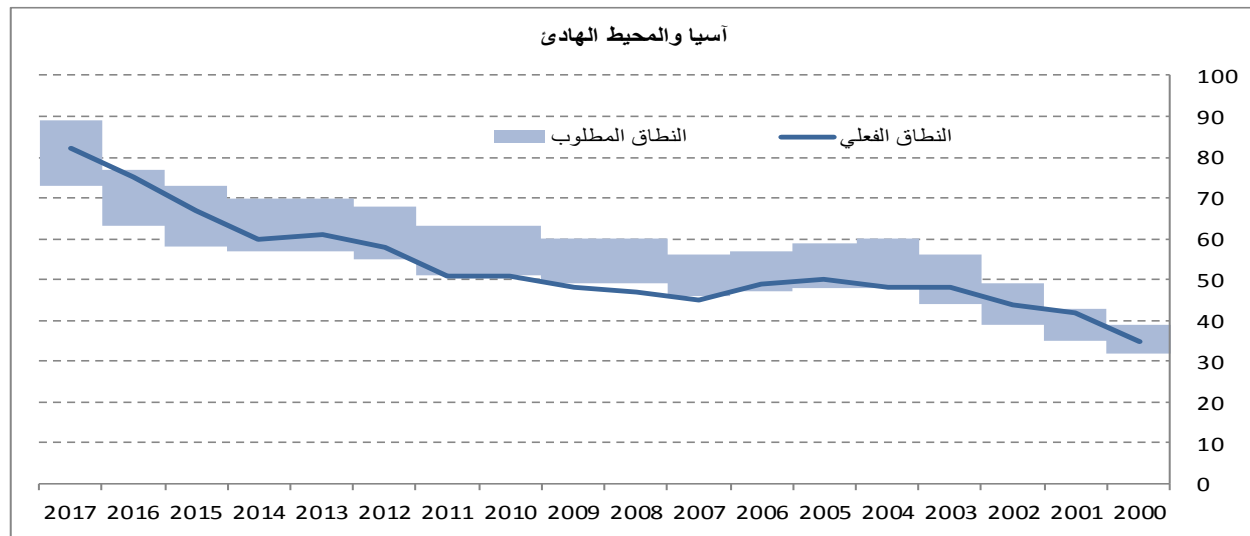
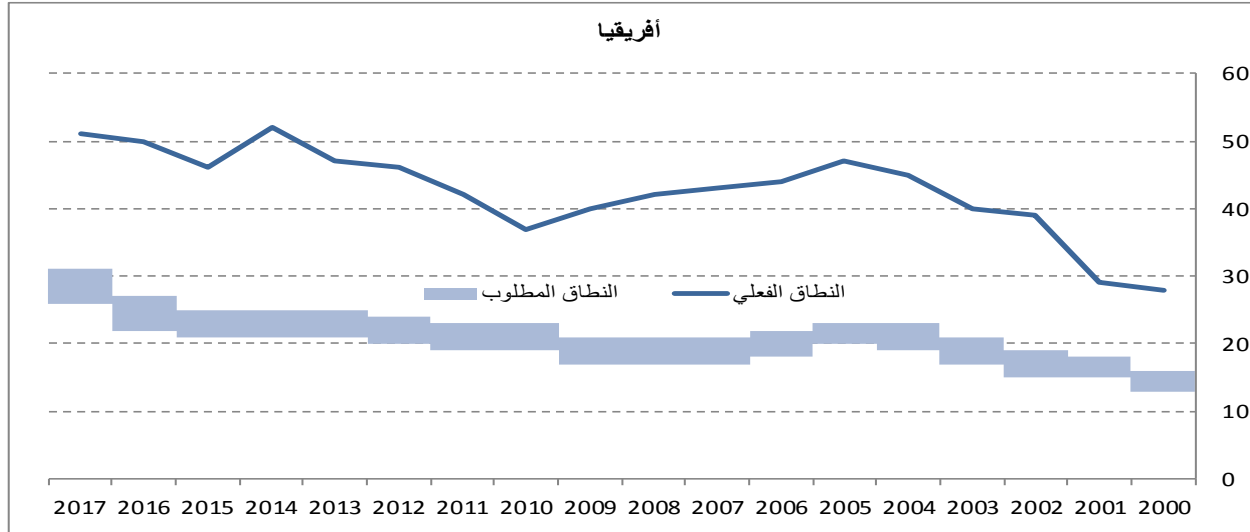
الجدول 18: حالة توصيات التدقيق المعقّدة الخاصة بالموارد البشرية

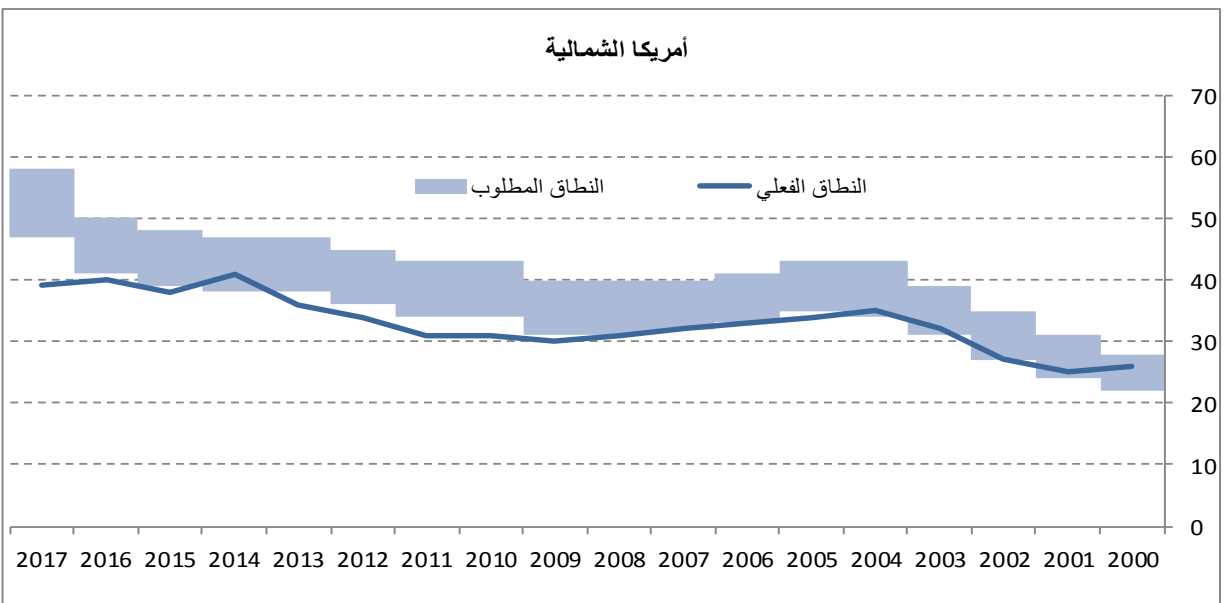
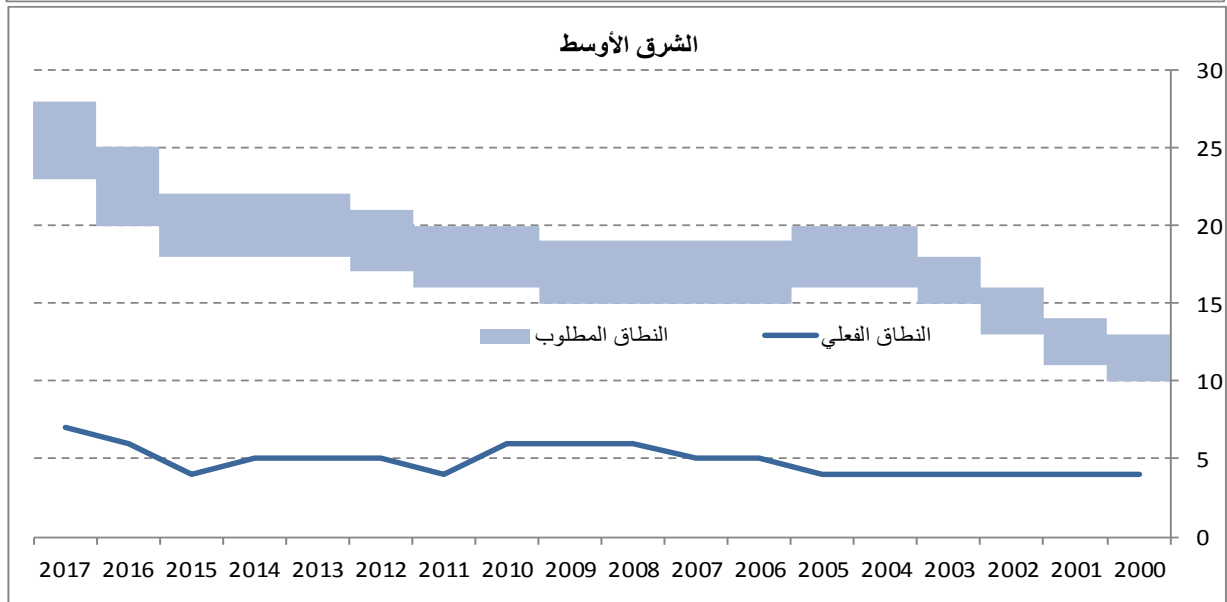
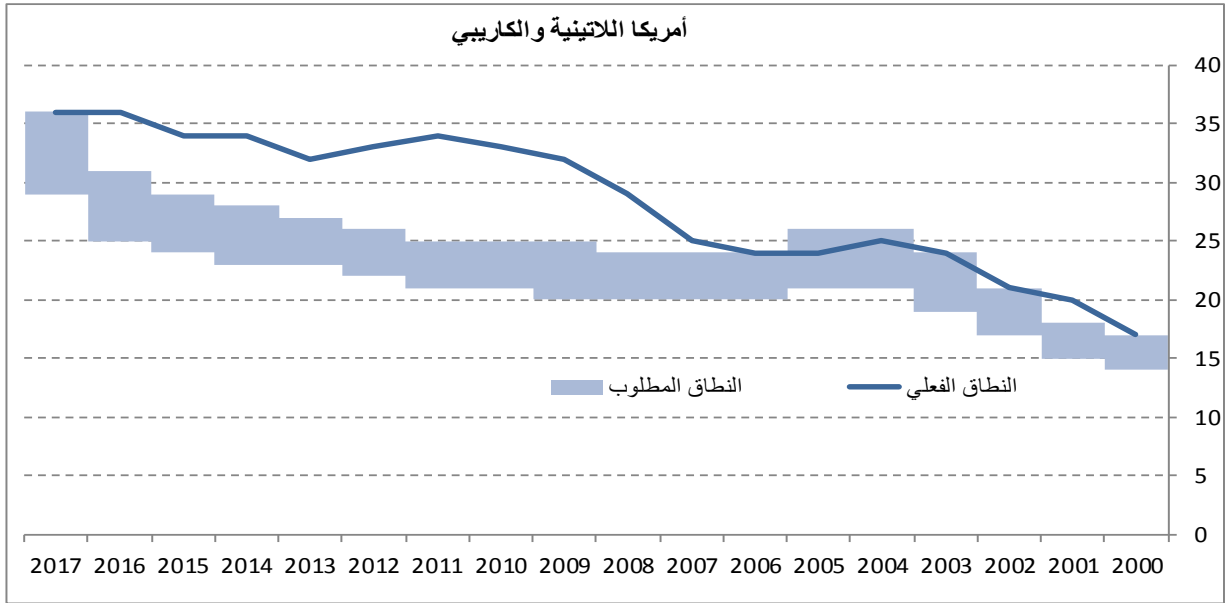
رقم	التوصية	الأولوية	الموضوع	التقدم المحرز	تاريخ الإنجاز المتوقع
1	410	عالية	التخزين الإلكتروني للوثائق البرية والحساسة	10%	2018.01.31
2	429	متوسطة	التخطيط للموارد المؤسسية: إدارة المعلومات	70%	2017.11.31
3	التوصية 5 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	ينبغي أن تكون إجراءات المغادرة منهجية ومؤتمتة	60%	2017.12.31
4	التوصية 2 - إجراءات انتهاء الخدمة	عالية	حصر مهارات الموظفين وكفاءتهم	10%	2017.12.31
5	IA 2014-01 التوصية 7	متوسطة	السفر لقتضاء اجازة زيارة الوطن: أدوات تكنولوجية بديلة للمراقبة الفعالة	50%	2017.12.31
6	IA 2014-01 التوصية 8	متوسطة	بدل اللغة: استعراض أهلية الموظف	50%	2020.12.31
7	IA 2014-01 التوصية 2	متوسطة	وضع دليل لعمليات الموارد البشرية	25%	2017.12.31
8	EARM 2015-01 التوصية 15	متوسطة	إجازة زيارة الوطن: يمكن للويبو أن تُعجّل في عملية تحديث نظام تكنولوجيا المعلومات		2017.12.31
9	EARM 2015-01 التوصية 16	متوسطة	الانتهاء من تمديد التعيينات المؤقتة فيما يتعلق بالتنافس على وظيفة محددة المدة		2017.12.31
10	EARM 2015-01 التوصية 18	عالية	إعانة الإيجار: يمكن متابعة التعميمات الإدارية في حالة إعانة الإيجار بصورة منتظمة	90%	2017.12.31
11	EARM 2015-01 التوصية 19	عالية	بدل اللغة: مراجعة شروط منح البديل		2020.12.31
12	EARM 2015-01 التوصية 20	عالية	تنظيم الوقت: تعزيز الضوابط الداخلية		2017.12.31
13	VALID 2014-01 التوصية 2	متوسطة	عملية التسليم: وضع إجراء		2017.12.31
14	IA 2015-04 التوصية 7	متوسطة	إدارة الأداء: استعراض في منتصف المدة في حالة ضعف الأداء		2017.12.31
15	IA 2015-04 التوصية 3	متوسطة	الأداء وإدارة المخاطر	80%	2017.12.31
16	EVAL 2016-02 التوصية 1(أ)	عالية	التطوير المهني: تصميم إطار للمشروعات		2017.12.31
17	EVAL 2016-02 التوصية 1(ج)	عالية	التطوير المهني: تخصيص الموارد		2017.12.31
18	EVAL 2016-02 التوصية 1(ج)	عالية	التطوير المهني: محفظة الأنشطة		2017.12.31
19	IA 2015-04 التوصية 5	متوسطة	معايير الأداء للأدوار العامة		2017.12.31
20	IA 2015-04 التوصية 2	عالية	آليات التعقيبات والمراجعة في نظام إدارة الأداء		2018.12.31
21	IA 2016-08 التوصية 4	متوسطة	تحديد وربط وتوثيق الضوابط الرئيسية طبقاً لوثائق رسمية مثل نظام الموظفين ولائحته والتعميمات الإدارية		2017.12.31
22	IA 2016-04 التوصية 4	متوسطة	تدريب في مجال إدارة المشاريع يتسم بالفعالية والتناسب مع احتياجات الويبو		2017.12.31
23	EARM 2016-01 التوصية 20	متوسطة	إدماج ضوابط داخلية في نظام الأعمال الإلكترونية للتحقق آلياً عند معالجة طلبات السفر الخاصة بالعودة إلى الوطن		2017.12.31
24	EARM 2016-01 التوصية 29	عالية	استعراض مبادئ السياسة العامة فيما يتعلق بطلبات سفر أصحاب المنح		2017.12.31
25	EARM 2016-01 التوصية 22	عالية	ضمان امتثال طلبات السفر المقبولة والمتصلة بمنحة التعليم لقواعدها الخاصة بمدة الإقامة الدنيا		2017.12.31
26	IA 2017-01 التوصية 1	عالية	استبدال استمارات كشف المرتبات وحركة أوراق التأمين		2017.12.31
27	IA 2017-01 التوصية 2	متوسطة	تقييم الأخطاء واستيراد البيانات		2017.12.31
28	IA 2017-01 التوصية 3	متوسطة	موامة بدلات التنقل والمشقة مع نظام الموظفين ولائحته وتحديث التعميم الإداري بشأن ساعات العمل الإضافية		2017.12.31

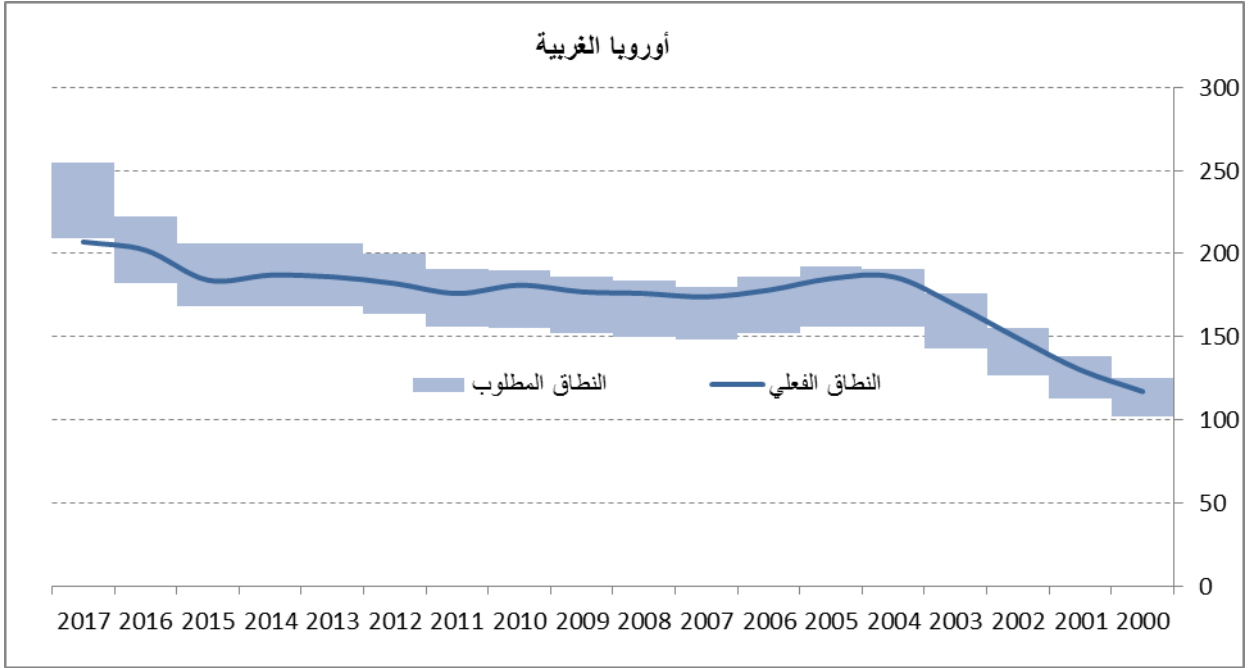
[يلي ذلك المرفق الثاني]

التوزيع الجغرافي (2000-2017)

توضح الرسوم البيانية التالية تطور نطاق توزيع الموظفين حسب المنطقة الجغرافية منذ عام 2000، مقارنة بالنطاقات المطلوبة المعتمدة في مبادئ التوزيع الجغرافي التي اتفقت عليها الدول الأعضاء في الويبو في عام 1975.









التوزيع الجغرافي للمناصب (في يونيو 2017)¹

(موظفو الفئة الفنية والفئات العليا دون احتساب الموظفين المؤقتين)

واو	هاء	دال	جيم	باء	ألف	المناطق الجغرافية
العدد الفعلي للوظائف (يونيو 2017)	النطاق المطلوب (10% + / 10 -)	المجموع (عدد الوظائف) ³ باء + جيم	توزيع ثلاثة أرباع الوظائف	توزيع ربع الوظائف	النسبة المئوية للاشتراكات ²	
51	31 - 26	28.4	10.5	17.9	2.78	أفريقيا
82	89 - 73	80.8	62.9	17.9	16.70	آسيا والمحيط الهادئ
38	55 - 45	50.1	32.2	17.9	8.54	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
36	36 - 29	32.4	14.4	17.9	3.83	أمريكا اللاتينية والكاريبي
7	28 - 23	25.7	7.8	17.9	2.07	الشرق الأوسط
39	58 - 47	52.5	34.6	17.9	9.18	أمريكا الشمالية
207	255 - 209	232.1	214.2	17.9	56.89	أوروبا الغربية
460		502	376.49	125.51	100	

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 الاشتراكات المستحقة على الدول الأعضاء في كل إقليم (المصدر: شعبة الشؤون المالية).

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



التوزيع الجغرافي للمناصب (في يونيو 2017)¹

(موظفو الفئة الفنية والفئات العليا باحتساب الموظفين المؤقتين)

و او العدد الفعلي للوظائف (يونيو 2017)	هاء النطاق المطلوب (- 10 / + 10 %)	دال المجموع (عدد الوظائف) 3 باء + جيم	جيم توزيع ثلاثة أرباع الوظائف	باء توزيع ربع الوظائف	ألف النسبة المئوية للاشتراكات ²	المناطق الجغرافية
57	29 - 35	32.0	11.8	20.2	2.78	أفريقيا
93	82 - 100	91.1	70.9	20.2	16.70	آسيا والمحيط الهادئ
41	51 - 62	56.5	36.3	20.2	8.54	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
39	33 - 40	36.5	16.3	20.2	3.83	أمريكا اللاتينية والكاريبي
12	26 - 32	29.0	8.8	20.2	2.07	الشرق الأوسط
43	53 - 65	59.2	39.0	20.2	9.18	أمريكا الشمالية
223	236 - 288	261.7	241.5	20.2	56.89	أوروبا الغربية
508		566	424.53	141.47	100	

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 الاشتراكات المستحقة على الدول الأعضاء في كل إقليم (المصدر: شعبة الشؤون المالية).

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

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]