

计划和预算委员会

第三十六届会议
2023年6月19日至23日，日内瓦

人力资源年度报告

秘书处编拟

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，本文件中载有提交产权组织协调委员会2023年7月会议的《人力资源年度报告》（文件WO/CC/82/INF/1）。

[后接文件WO/CC/82/INF/1]

产权组织协调委员会

第八十二届会议（第54次例会）
2023年7月6日至14日，日内瓦

人力资源年度报告

秘书处编拟

一、引言

1. 本人力资源年度报告涉及2022年1月1日至12月31日期间，载有须向产权组织协调委员会报告的所有人力资源事项及成员国感兴趣的人力资源相关政策、行动倡议和活动。
2. 本年度报告第九章介绍了根据成员国在产权组织协调委员会前几届会议上作出的决定而进行的强制报告。作为产权组织协调委员会2022年会议所做决定的后续行动，已经制定了关于按地域分配职位的地域平衡第一项行动计划，反映在本报告的附件中。

员工队伍一览

3. 截至2022年12月31日，产权组织员工队伍总人数为1,635人。核心¹员工队伍占员工队伍总数的65.4%（1,069人），而灵活²员工队伍占员工队伍总数的34.6%（566人）。

¹ 由经常预算供资的定期、连续或长期任用的工作人员

² 由经常预算供资的临时任用工作人员；非经常预算（储备金和信托基金）供资工作人员；联合国借调人员；包括联合国开发计划署（开发署）初级专业干事在内的初级专业干事；实习生；研究员；月薪/日薪笔译员/审校；个体订约人；劳务派遣人员；外部供应商；以及瑞士补贴临时就业局SYNI计划中的个人。

4. 从性别角度来看，女性占员工队伍的 54.3%（887 人），男性占 45.7%（748 人），但这一代表性在不同职类中有所不同。在 1,069 名工作人员的核心员工队伍中，女性占 54.2%（579 人），男性占 45.8%（490 人）。核心员工的综合平均年龄为 50.6 岁。

5. 从总体地域代表性的角度来看，由于一系列外联工作，121 个成员国现在在各个级别和职类的工作人员中有代表性，有 110 个成员国在按地域分配的员额中有代表性。³

6. 本报告由一份单独的[人力资源员工队伍](#)手册予以补充，其中载有关于产权组织员工队伍、地域和性别多样性、人才来源、发展和培训以及冲突管理的关键数据和指标。

人力资源举措

7. 人力资源管理部（人力部）正在根据产权组织 2022-2026 年中期战略计划（MTSP）和 2022-2026 年人力资源战略，制定一项与之保持一致的雄心勃勃的举措议程。

8. 这一转变要求本组织以人力部为核心，奠定一个强大的基础，其中包括：

- 充满活力的组织文化，支持公开对话、建立信任、新的工作方式、合作、知识共享；
- 组织灵活性和流动性；
- 以绩效为导向的组织；
- 学习和发展的整体视角；
- 人力部的“一站式”服务模式；
- 加强员工参与；
- 多元（从性别和地域分配的角度）和包容的员工队伍。

9. 人力部致力于推进这一系列雄心勃勃的举措，同时认识到在现有人力和财力资源的情况下确定优先次序的重要性。本组织人力资源相关工作的指导原则是，在人力部的支持下，人事管理的责任是大家的共同责任。

二、营造新的组织文化

10. 中期战略计划标志着本组织朝着更加以人为中心的方向发展，积极鼓励以团队为基础的文化和工作方法。显然，中期战略计划的全部四个支柱的共同主题是营造支持性的内部文化的重要性。

11. 文化变革不是一蹴而就的，而是逐步演变的。营造我们渴望实现的文化——一种鼓励对话、协作、知识共享和团队合作的文化，需要在多个层面上进行变革，特别是在所有为产权组织作出贡献的人中——包括成员国、管理层、员工、承包商和业务伙伴等。

倾听和沟通

12. 2022 年，为加强整个组织的内部沟通落实了多项措施。人力部正在与新闻媒体司密切合作，以改善关于同事们关心的所有事项的沟通。人力部通过一份专门的通讯增加了关于其活动的内部沟通，该通讯采用非正式的语气，以清晰、简单和透明的方式谈论问题。鼓励同事们提供反馈。新闻媒体司努力简化其他实质性领域的做法，这些领域也试图通过专门的信息传递工具，包括通讯和电子邮件，来增加其内部沟通。此外，在 2022 年更经常地举行全体大会（11 次）。同时，一些以前只对管理层开放的会议，现已对全体员工开放。为了进一步加强内部沟通，总干事在人力部部长的陪同下，于 2023

³ 按地域分配的员额是专业及以上职类的所有工作人员职位，这些职位由经常预算供资，但语言职位和总干事职位除外。

年初与所有部门会面，为讨论人力资源相关事项提供了机会。此外，还鼓励各部门负责人/主管让其人才业务伙伴参加定期会议，从而为知识产权相关事项开辟又一个沟通渠道。

13. 2022 年 5 月还启动了一项员工参与度调查（见第七点），首次给予产权组织员工机会正式分享其意见，了解他/她们认为哪些工作做得好，哪些领域需要解决问题。一个关键的目标是确保我们都能根据调查所揭示的见解集体采取行动，激励人们以不同的方式行事。

跨部门合作

14. 在各部门之间和部门内部“齐心协力”以及打破“孤岛”思维的道路上，已经迈出了第一步。在区域和国家发展部门，随着试点的区域和国家发展部门项目组的成立，启动了跨地区局的项目工作方法。采取这一举措是为了孵化新的方式，在产权组织成员国中高效、及时地实施与知识产权有关的众多领域的紧急战略合作倡议（或项目）。

15. 同样将有助于减少孤岛的另一项举措是青年专家计划（YEP），旨在培养产权组织成员国，特别是发展中国家、最不发达国家以及转型期国家的下一代知识产权领导者。根据这项于 2022 年 2 月启动的计划，本组织聘用青年专业人员的时间为两年，第一年在部门工作，第二年转到另一个部门工作。因此，YEP 计划也鼓励青年专业人员层面的交叉发展。

三、组织灵活性和流动性

16. 2019 冠状病毒病大流行加速了产权组织认可并接受一种敏捷的工作文化的努力，重新构想如何在充满挑战的环境中完成工作。世界仍在不断变化，职场也不例外。

17. 灵活性还意味着，本组织既要稳定，又要有活力。稳定支撑产权组织的任务授权，也是其独特身份的体现。活力使其能够在面临新挑战和/或机遇时迅速作出反应。这些能力包括降低内部组织障碍，能够调配资源至最需要的地方，包括从整个组织内部召集团队，以及建立一种吸引和培养人才、赋予团队行动能力并接受问责的文化。现在也不太强调通过层级结构进行沟通，以鼓励和改善各部门之间的横向沟通。

18. 如前文所述，产权组织认为人才流动性是吸引员工参与的有效举措，同时也使管理人员能够评估内部技能，特别是发现其中的短缺。在确定“人才市场平台”方面已经取得了重大进展，这是一个软件工具，可以在本组织的机会和内部现有的技能之间找到潜在的匹配。人力部的目标是在 2023 年底推出该平台。同时，起草政策框架的工作也已经开始，以促进这一举措，并允许通过接触其他领域进行在职培训。此外，鉴于该举措的成功，2020 年启动的工作人员临时派任试点项目在 2022 年得到延长，并在 2023 年转为固定政策。该项目允许定期、连续和长期任用工作人员被临时分配到临时职位和项目岗位，同时保留其合同地位和相关福利待遇。

19. 人力部预计到对新技能需求的快速变化，正在再次审议所有的人力资源政策，以确保整个人力资源框架鼓励流动性。为此，落实和/或设想多项措施，以确保我们能够驾驭不断变化的环境并管理过渡：

- (i) 2021 年 11 月引入了新的有限任期的定期任用，任期结束后不得续期，也不得转为连续任用（“FT-LT”）。2022 年，29 个 FT-LT 职位发布了广告，其中 8 个由定期、连续或长期任用工作人员填补（他/她们不受适用于 FT-LT 职位的限制）。FT-LT 任用的最长累计期限为 5 年。这种类型的任用用于技能发展迅速、产权组织预计将进行业务/员工队伍转型和/或本组织无法提供长期职业机会的职位。FT-LT 任用的一个辅助目标是明确职位期望并鼓励流动性。与国际原子

能机构（原子能机构）和欧洲核研究组织（欧洲核研组织）等其他机构不同的是，在五年期满后，FT-LT 任用工作人员可以竞争产权组织的其他职位，但五年后不得继续担任同一职务。

(ii) 授予连续任用（即无限期任用）的程序除了考虑服务年限和绩效外，还考虑组织的业务需求。如果由于转型或其他与业务有关的原因存在不确定性，则推迟授予连续任用，等待未来审查。在由经常预算供资的职位上，近 67%为连续或长期任用工作人员，而定期任用约占 28%，约 5%为临时任用。需要指出的是，随着促进内部流动的框架取得进展，特别是考虑到个人对持续学习的承诺和表现出的多样能力，可能会对该程序进行审查。

(iii) 此外，还需要审查关于非空缺职位叙级的政策。对非空缺职位的改叙不符合流动性（而且要求往往有利于男性同事）。

四、以绩效为导向的组织

20. 回顾过往，2021 年，普华永道审查了产权组织绩效管理与工作人员发展系统。认识到文化在绩效管理中的重要性，为产权组织建立了“文化指印”，这是本组织文化的一个缩影。审查还查明，有必要对产权组织的绩效管理进行一些关键的变革。这包括：需要更多的客观性、认可和发展，由更以用户为中心的程序支持。这还包括在全组织范围内形成一种“成长思维”的同时，需要对围绕绩效的心态和行为进行深入的文化演变。这不仅对新的系统设计很有价值，而且对围绕绩效管理的文化变革也很有价值，即转向更持续的绩效反馈和关注未来的对话，来自多个审查者的反馈，以及更加关注绩效管理本身而非合规。

21. 因此，在 2022 年，高级管理层与产权组织员工合作，制定了一个组织绩效管理理念⁴，以期为我们新的绩效管理系统设定愿景。此后，与管理人員和工作人员进行了广泛磋商，以了解他/她们的看法，并提出了我们新的绩效管理制度的基本目的，这对该理念的实施至关重要。

22. 2023 年，新的系统设计将成形，以便在 2024 年可以推出重新设计的绩效管理系统。自 2023 年初开始，已经启动“路试”（试点），以测试新的绩效管理系统的一些可能特征和期望的反应。

五、学习和发展的整体视角

23. 本组织敏锐地意识到，个人和职业发展是管理和激励业绩的关键。同样清楚的是，本组织必须投资其员工，以确保其拥有能满足当前和未来需求的技能，并在不断收紧的人才市场中保持竞争力。

24. 随着 2022 年初人力部结构调整，实施和交付学习计划的责任转移至 WIPO 学院。通过这种方式，WIPO 学院的专业能力能够使产权组织工作人员受益。为确保产权组织的内部培训更具有战略重点，设立了学习与发展工作队。制定了产权组织学习与发展框架，以确保培训计划同时满足员工和本组织的发展和业务需求。该框架分为三个部分——强制性培训、实质性培训和选择性培训，并考虑了员工发展历程的生命周期，以确保我们在正确的阶段提供正确的培训。在这方面取得的一项重大成就是，工作队于 2022 年与顶尖大学开展了广泛的工作，以确定适合产权组织工作人员的领导力和管理计划。已经确定了高水平课程的菜单，第一批约 70 名学员将在 2023 年的未来几个月中受益于领导力和管理培训。

⁴ 其内容如下：“我们重视和信任彼此，并致力于营造以绩效为导向的文化，以合作和开放的沟通为支撑。作为个人，我们培养专业知识和技能，使我们能够有效地工作。作为团队，我们利用彼此的不同优势，追求卓越。作为支持创新者和创造者的联合国机构，我们挑战极限，创新我们的工作文化，以便我们成为一个更加有效、有活力和包容的组织，塑造一个惠及所有人的全球知识产权生态系统。”

25. 此外，由人才业务伙伴在 2022 年底协调的战略性员工队伍规划会议和各部门完成的调查问卷被纳入各部门/具体工作领域的学习与发展框架的制定工作中。

六、人力资源管理的“一站式”服务模式

26. 基于新的人力资源战略，人力部的“一站式”服务模式的第一阶段于 2022 年 2 月生效。这是一个新的业务模式的基石，该模式侧重于服务的提供，并根据专题领域而非职能进行整合。它旨在确保人员和流程得到更好的整合，为人力部的内部和外部服务用户提供无缝体验。最重要的是，人力部也开始作为“战略伙伴”与业务部门并肩工作，协助业务领域进行调整和转型，以始终切合目的。

27. 随后，在这一新模式下创建了人才管理处，使各部门指定的人才业务伙伴的概念成为现实，这使人力资源更接近业务的核心，并增强了人力部与关键业务利益攸关方一起预测、确定和满足组织战略需求的能力。同样，新成立的人力资源数据和技术股使人力部能够接受和释放数据分析的力量，并加强其能力，通过数字化支持的和受数据驱动的理解、实践和决策，支持实现组织的优先事项。此外，人力部在实施一套新的人力资源工具、流程和程序方面继续取得重大进展，以提高效率、效果和整体员工体验。

28. 由来自人力部、计划编制和财务部、法律顾问办公室和内部监督司（监督司）的成员组成的跨职能工作组也牵头对产权组织的法规框架进行了审查，目的是精简政策和程序，并提高获取信息的方便程度。审查的最终结果是，决定仅对高级别政策和战略保留办公指令，并发布了新的指导方针，解释了选择具体文书的准则和原则的层次性。在这种情况下，人力部在 2022 年对与人力资源有关的办公指令进行了全面审查，并在 2023 年 3 月推出了新的《人力资源手册》。由于这项工作，50 项与人力资源相关的办公指令被废除，这些指令被迁移至新的《人力资源手册》中，该手册易于获取和检索，具有现代感，语言简化，信息精简。

29. 此外，人力部在连续审查和更新有关产权组织雇员服务条件的规则和政策方面投入了巨大努力。这使产权组织可以保持健全的监管框架，迅速适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与最佳做法一致。其中一个例子是实施回籍假一次总付的新程序，本组织首先处理付款，而不是要求工作人员申请适用的金额。作为人力资源政策框架持续优化工作的一部分，这些变化伴随着有针对性的沟通，以确保政策发展得到清晰的解释和理解。

七、加强员工参与和福祉

员工参与

30. 正如本报告中提到的，重要优先事项是改变产权组织的文化，倾听雇员的心声，以创造基于信任、有活力和有回报的环境，以查明行之有效的方面和不尽如人意的方面，更好地了解雇员的动力和期望，如何改善雇员福利，并将雇员的心声纳入业务决策。

31. 因此，2022 年 5 月首次在全组织范围内进行了一次参与度调查，提供了实时和按需获取雇员反馈的途径，并为整个组织的所有人提供对关键机会的认识。对于“你在产权组织工作的幸福感如何”这一问题，eSat（员工满意度）总分是 74 分，而基准分是 75 分。⁵此外，60%的答复率明显优于以前类似调查中约 35%的参与率。该调查寻求加强每个人对产权组织的参与，所收集的数据在团队和组织层

⁵ 来自 1,000 个组织的雇员参与度调查数据的得分。

面带来了侧重于关键发展领域的一系列行动，以及管理人员在 2022 年 9 月举行的管理人员务虚会上的承诺。

32. 第二次参与度调查于 2023 年 4 月启动，目的是进行评估，让雇员就本组织自上次调查以来的情况以及产权组织如何进一步提高发表看法。

福祉和工作生活平衡

33. 在产权组织，雇员的福祉和心理健康始终是最重要的。另有一个以证据为基础的事实是，弹性工作方法对业务至关重要⁶，有助于使产权组织成为有吸引力的雇主，并支持工作人员的工作生活平衡。因此：

- 产权组织关于工作时间和弹性工作安排的经修订政策于 2022 年 1 月生效，该政策吸取了 2019 冠状病毒病大流行期间的经验教训，将远程办公作为一种弹性工作安排。对于不依赖场所的职位，远程办公是迄今为止最受雇员欢迎的弹性工作安排。⁷这种安排支持他/她的工作生活平衡，是使产权组织成为优选雇主的关键。虽然业务需求优先，但对有关工作时间和压缩工作时间的规定作出了一些改变，以使工作人员更灵活地根据个人偏好和需求来安排工作和管理工作时间，从而支持工作生活平衡。这些改变也将使主管人员有更大的自由度，根据组织和个人需要来管理其团队的工作安排。
- 研究员的育儿假权利得到改善，使他/她们在使用其权利时有了更大灵活性。这些改变是在 2021 年修改产权组织工作人员育儿假政策之后作出的，与联合国建议相一致。这些改变旨在帮助研究员在其人生的重要时刻更好地平衡职业和个人需求，并促进性别平等和包容性。
- 通过一项政策调整，给因紧急家事而需要休假的工作人员提供更多灵活性。尤其是，工作人员现在可以为此连续使用连续三个工作日以上的休假权利（每年不超过七天）。本着给予处于个人困境的工作人员更多灵活性的相同精神，在病假情况下，提交医疗证明的时限从病假开始日期之后的四个工作日提高到十个工作日。为了使医务股能够更一致地监测病假，工作人员必须向产权组织医疗顾问提交医疗资料的 20 天（累计或连续）有证明病假，现在是按 12 个月内计算（而不是以前的每个日历年）。

34. 同样，医务股和工作人员顾问继续根据世界卫生组织（世卫组织）/国际劳工组织（劳工组织）关于工作场所心理健康的政策和指导方针，与联合国心理健康实施委员会合作，向工作人员提供关于福祉和心理健康的全面建议以及广泛的支持服务。根据 2021 年联合国卫生情报（UNHI）健康和福祉调查的结果，以及参与度调查后确定的行动，在 2022 年实施了一些措施。这些措施包括向所有员工提供免费的福祉应用程序，就与福祉和心理健康有关的主题举行网络研讨会，以及纪念世界精神卫生日和世界预防自杀日。这方面的最新活动是 2023 年 3 月举行的名为“心理健康是每个人的事”的活动，有 550 多名产权组织同事参加。还有几项倡议正在筹备中，将在未来几年内实施。

相互尊重与和谐的工作场所

35. 产权组织对任何类型的骚扰都采取“零容忍”政策，并在其他程序中系统地纳入了促进建立相互尊重和和谐工作场所的举措。更具体到性骚扰问题，这是一项多管齐下的工作，涉及监察员办公

⁶ 基于 2021 年联合国卫生情报（UNHI）健康和福祉调查的结果。

⁷ 产权组织提供的其他弹性工作安排包括压缩工作时间表、错时工作制和非全时工。

室、道德操守办公室、监督司、WIPO 学院、性别和多样性问题专业干事、工作人员顾问和人力部的人才业务伙伴。

36. 产权组织关于防止和解决性剥削和性虐待的高级别政策和明确禁止性骚扰的《工作人员条例与细则》表明了产权组织对这个重要问题的承诺（为所有工作人员提供了应遵守的明确标准）。可以回顾的是，《工作人员条例和细则》规定，性骚扰的指控应报告至监督司，以便根据监督司的调查框架进行调查。性骚扰的指控和调查的情况每季度向独立咨询监督委员会（咨监委）报告，每年在监督司司长的报告中报告。

37. 本组织还将对零容忍政策的宣传纳入关键程序，如新人入门培训计划、绩效评估程序和离职调查问卷。此外，关于“和谐共事”的必修课程——包括针对管理人员的特定附加内容，使工作人员能够学习如何处理骚扰情况，更具体地说就是性骚扰。截至 2022 年底，超过 85% 的工作人员已经完成了第一个单元，而 90% 的管理人员已经完成了管理人员专门单元。

38. 此外，管理与工作场所有关的冲突和申诉的程序不仅允许工作人员，也允许编外人员对性骚扰提出正式投诉，监察员办公室的任务授权也随之扩大，以包括接触编外人员。本着同样的精神，《建立相互尊重、和谐的工作环境指南》⁸提供指导，加强人人有权在安全和相互尊重的工作环境中工作这一原则。

八、多元化且具有包容性的员工队伍

39. 在 2022 年 7 月举行的上一届会议上，产权组织协调委员会请求秘书在其《人力资源年度报告》中系统地列入详细资料，说明在产权组织的所有部门和所有级别为改善按地域分配的职位的地域平衡以及性别平衡所采取的具体措施。为此，本年度报告附有一个附件，介绍了进一步加强产权组织地域多样性的行动计划的第一个版本。预计在 2023 年将分析与成员国合作，监测这些措施的影响，共同确定进一步的活动。

40. 作为第一步，人力部发起了与集团协调员的几次会议，以更好地确定他/她们对产权组织协调委员会所作决定的需求，并解释成员国在这两个主题方面已经得到了哪些信息。《人力资源年度报告》已根据成员国先前作出的决定对性别平衡问题进行了广泛的报告，除了该报告外，人力资源员工队伍手册和关于地域分配关键数据的成员国报告每年进行两次更新并提供给成员国，时间分别是在 6 月底和 12 月底。

41. 同时，还就各种问题向集团协调员作了澄清，包括产权组织的征聘程序、按地域分配的员额的地域代表性与地域多样性、按地域划分的征聘和申请数据，以及哪些补充信息对成员国有用。还与集团协调员商定，为了与产权组织协调委员会于 1975 年批准的“地域分配原则”保持一致⁹，将继续使用七个地理区域进行报告（注意到根据成员国的要求，在关于地域分配关键数据的报告中列入了基于产权组织区域集团的两个表格）。

42. 此外，在整个 2022 年和 2023 年初，人力部与成员国之间举行了多次会议，以最大限度地利用协调人倡议，该倡议是根据产权组织协调委员会 2016 年作出的一项决定而制定的¹⁰，其目的是为空缺职位吸引多样化的申请人，特别是来自无人任职的成员国和任职人数不足的区域区域的候选人。有三个国家

⁸ 该指南与[联合国系统性骚扰问题示范政策](#)相一致，包括关于现有的非正式和正式程序、培训机会、处理性骚扰以及从何处获得建议和援助的指导。

⁹ 按地域分配的员额是由经常预算供资的所有专业及以上职类工作人员职位，但语言职位和总干事职务除外。

¹⁰ 见文件 [WO/CC/73/5](#)。

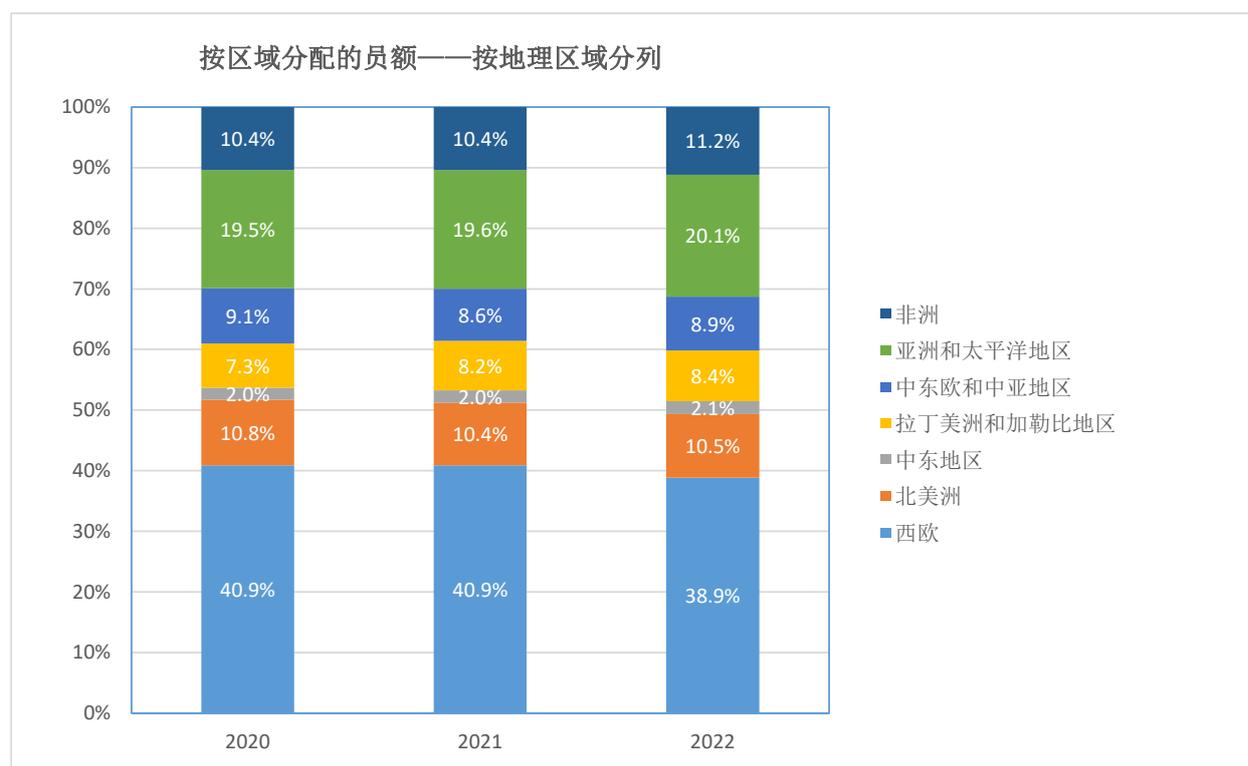
（塞尔维亚、印度和印度尼西亚）在 2022 年被新加入联系列表，它们将与人力部密切合作，宣传产权组织的工作机会，并在遴选过程中提供初步帮助。此外，2022 年 7 月对所有协调人进行了一次调查，结果显示，与该倡议希望实现的目标相反，协调人几乎没有积极地宣传产权组织的职业机会——在 40 名调查对象中，只有 22 名表示他/她们正在向网络宣传产权组织的就业机会，只有一名调查对象提到他/她们在过去一年中举办了一场与产权组织的机会有关的专门的职业活动。还应注意到，只有不到 20% 的调查对象表示他/她们与其他协调人保持联系，进行同行学习。在制定附件中提出的行动计划时，考虑到了这些经验教训。

43. 在这些会议上，人力部强调，如果成员国和本组织共同努力，确保候选人的多样性，则最有可能成功地改善按地域分配的职位的地域平衡以及性别平衡。应注意到，一些倡议已经落实。这些倡议包括：应成员国要求于 2016 年启动的协调人倡议，社交媒体上有针对性的招聘活动，使用高管人才寻聘公司，以及参加招聘会和人才库。人力部还表示，将在 2023 年继续采用这种与集团协调员接触的方法，并强调了必须与成员国协调制定指标以衡量活动的影响。

地域多样性

44. 关于根据产权组织协调委员会于 1975 年批准的基于地域分配原则而按地域分配的员额¹¹，七个地理区域在产权组织员工队伍中的代表性在 2022 年继续发展。

45. 如下表所示，在过去三年中，来自非洲、亚洲和太平洋地区、拉丁美洲和加勒比地区、中东欧和中亚地区以及中东地区的工作人员比例略有增加，而来自西欧的工作人员比例则继续下降。



46. 产权组织还开始按性别和地理区域系统地跟踪候选人在整个遴选过程中的进展情况，以便在关注候选人的增加情况的同时，确定有针对性的措施，帮助提高来自任职人数较少的地区的候选人在竞争性招聘程序中的成功率。

¹¹ 按地域分配的员额是由经常预算供资的所有专业及以上职类工作人员职位，但语言职位和总干事职务除外。

47. 下表所示为按地理区域分列的申请人情况，以及他/她们在应聘过程中不同阶段的进展情况。截至 2023 年 5 月中旬，这一简介涵盖了 2022 年发布的 109 个专业级及以上职位的应聘情况。

	申请人	进入初选名单	进入最终候选名单	参加面试	获得推荐	最终选定
非洲	3,299	39.04%	8.93%	50.43%	44.83%	53.85%
亚洲和太平洋地区	2,806	40.45%	13.83%	49.04%	46.75%	44.44%
中东欧和中亚	1,996	39.83%	13.33%	40.57%	48.84%	23.81%
拉丁美洲和加勒比地区	1,117	43.60%	14.99%	45.21%	57.58%	36.84%
中东	509	39.49%	9.95%	90.00%	33.33%	33.33%
北美	610	47.70%	11.68%	47.06%	56.25%	66.67%
西欧	3,187	42.99%	15.47%	54.25%	54.78%	52.38%
总计	13,524	40.96%	12.94%	50.21%	50.00%	46.11%

48. 如上表所示，产权组织的应聘程序分为五个主要阶段，即：

- “进入初选名单”，即候选人经过预先筛选，以确保其符合该职位的最低要求，然后得以保留；
- “进入最终候选名单”，即进入初选名单的候选人经过另一轮筛选，以确保其高度匹配要求，然后通常得以保留进入笔试环节，以评估其技术能力；
- “参加面试”，即进入最终候选名单的候选人顺利通过笔试，得以保留进入面试阶段；
- “获得推荐”，即候选人成功通过面试和此前几个阶段，得到了任用委员会或遴选小组的入选推荐；
- “最终选定”，即主管部门根据任用委员会或遴选小组的建议，选定了候选人。

49. 产权组织在 2022 年发布的 109 个专业级及以上的职位空缺中，共收到 13,524 份申请。积极的一面是，在加强对非洲区域宣传工作的重视后，来自非洲的候选人有所增加，目前已超过来自西欧的申请量，西欧是以往申请数量最高的集团，其次是亚洲和太平洋地区，以及中东欧和中亚地区。拉丁美洲和加勒比地区、北美洲和中东地区的候选人的申请数量较少。

50. 该表还为人力部提供了见解，以便为每个区域制定有针对性的方法，克服应聘过程中面临的具体挑战。表中的结构显示，来自一些地区的候选人在应聘过程的不同阶段，特别是在评估阶段的表现，优于其他地区。附件提供了关于数据的深入见解，并考虑了各区域的具体措施，以确保来自任职人数较少地区的申请人在竞争过程中有更大的成功几率。

51. 截至 2023 年 5 月中旬，已为这 109 项职位空缺中的 83 项选定了候选人，其中有 14 项是内部候选人——即持有长期、连续和定期任用合同（如算上以其他合同为产权组织工作的雇员，则为 44 项）。在这 14 个内部人选中，有 13 个是晋升，其中 10 个（即 77%）是女性工作人员。

52. 如果观察从每个地区收到的申请中女性的比例，可以发现该比例在中东欧和中亚地区（59.5%）以及拉丁美洲和加勒比地区（55.7%）超过了一半。来自非洲（37.8%）和北美洲（40.7%）的女性申请比例最低。同样值得注意的是，在进入最终候选名单阶段，女性所占比例最大（62.2%），这意味着女性申请人在申请时在更大程度上满足了要求。在被最终选定的候选人中，51.8%为女性。

人才宣传工作

53. 产权组织继续努力通过各种倡议进一步促进性别和地域多样性，特别是在高层。产权组织直接和/或通过其合作组织，利用各种社交媒体渠道开展外联活动，有时还专门为女性专业人员或具体区域定制活动。产权组织还利用高管人才寻聘公司的服务，以征聘高级职位或因劳动力市场而难以填补的职位征集。2022 年，向我们的高级别女性人才库提交意向的女性候选人就有 803 名，而在通过我们所有人才库提交意向的 3,649 名专业人员中，有 2,109 名是女性（58%）。此外，产权组织的业务智能人力资源看板也得到进一步加强，只需按下一个按键，就能立即提供实时的性别和地域数据，使人力部的工作人员和管理人员能够快速方便地查看性别和地域数据，让他/她们能够制定以数据为导向的人员配置战略，以应对与性别和地域代表性有关的问题。

54. 产权组织还在 2022 年参加了五场招聘会，其中两场是面对面举办的招聘会。其中两场招聘会针对特定人群（科学、技术、工程和数学领域的女性，以及青年专业人员），旨在提高相关群体在本组织的代表性。

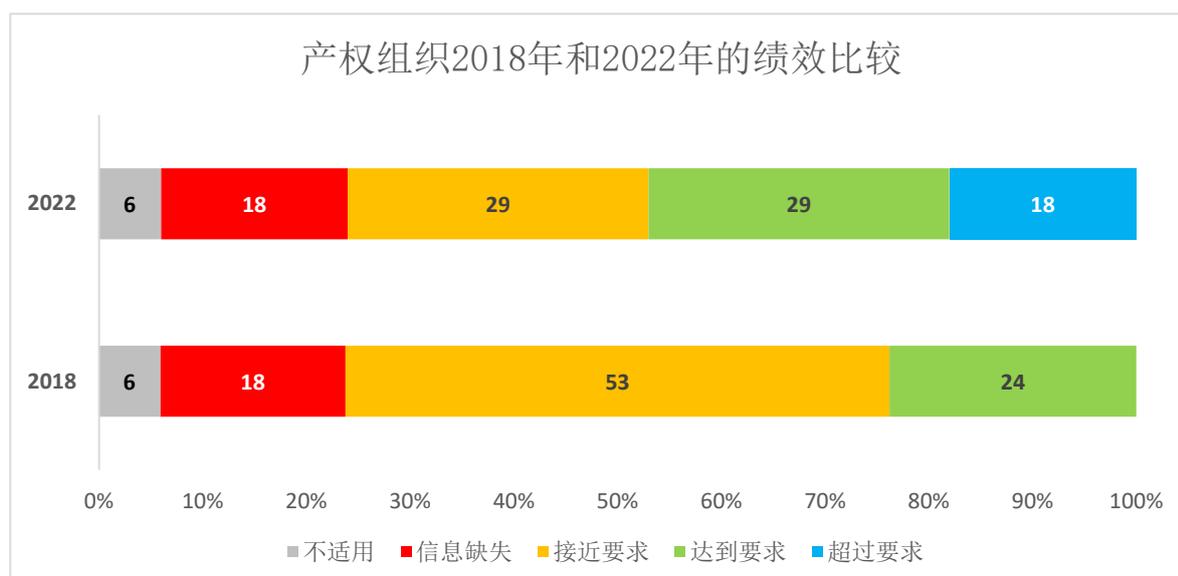
55. 产权组织还在试点了专门针对某一地理区域的人才宣传活动，这些活动需要协同努力，以应对代表性不足/没有代表的问题。2023 年 4 月，秘书处首次参加了专门为非洲国民举行的虚拟招聘会，并通过该活动以职业介绍和一对一职业指导的形式接触了近 200 名候选人。还计划与非洲地区知识产权组织（ARIPO）联合举办一场虚拟职业研讨会，专门针对该地区的候选人，提供有关产权组织遴选程序的信息和支持。

56. 如果与成员国的大力支持和承诺相结合，这些宣传活动就更有可能取得成功，特别是针对特定地理区域的宣传活动。根据这一经验，人力部在本报告的附件中列出了一些旨在促进地域多样性的拟议行动。

性别平等和包容性

57. 2022 年，产权组织继续执行联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划（UN-SWAP）¹²，50% 的评级，即 16 项适用指标中的 8 项，达到或超过要求。产权组织对 UN-SWAP 中关于评价、审计以及知识与交流的指标的评估为“超过要求”，对与领导力、对性别敏感的绩效管理、性别结构、组织文化和一致性有关的五项指标的评估为“达到要求”。

¹² UN-SWAP 是联合国系统行政首长协调理事会（CEB）批准的一个问责机制，实施由 CEB 在 2006 年通过的“联合国系统性别平等和增强妇女权能政策”。可在[此处](#)查阅产权组织各指标的表现。



58. 截至 2022 年 12 月 31 日，女性在由经常预算供资的持有定期、连续或长期任用的所有专业及以上职类工作人员中占 47.7%，在专业职类中占 49.9%，在司局长职类中占 31.9%。女性在本国专业干事职类工作人员中占 80%，在一般事务职类中占 62.8%。

59. 在性别均等目标方面，自 2020 年以来，P4 级别的目标已经实现，使产权组织成为联合国系统首批实现这一目标的机构之一。¹³在 D2 级别也取得了重大进展，产权组织现在与联合国系统的其他大多数机构相比，即便不比它们更好，也有着相当的表现。同样，尽管 D1 和 P5 级别略有下降，但产权组织在这些级别上的表现仍然优于大多数其他机构。尽管有上述情况，并鉴于成员国作出的决定，目前正在作出新的努力，以进一步改善产权组织员工队伍中的这些趋势。

P4 至 D2 级别的女性比例					
级别	截至 2020 年 6 月 30 日	截至 2021 年 6 月 30 日	截至 2021 年 12 月 30 日	截至 2022 年 12 月 31 日	2022-2023 年的 目标
D2	15.4%	10%	10%	18.2%	33%
D1	34.9%	37.1%	37.3%	34.4%	41%
P5	32.7%	29.7%	29.1%	28.8%	35%
P4	50.0%	50%	49.7%	50.5%	50%

60. 性别主流化工作继续在各部门和职能领域得到加强，反映了成员国对性别平等和在知识产权制度中提高妇女地位的兴趣。在报告所涉期间，采取了数项举措，例如：

- 2022 年，产权组织将性别与知识产权方面的考虑和指导纳入了 2023 年及以后工作规划的若干方面。在为产权组织所有管理层和项目管理者举行的年中工作规划会议上，专门讨论了知识产权与性别以及性别与多元化议题。
- 过去五年来，秘书处一直在收集有关产权组织成员国大会（知识产权生态系统的一个重要组成部分）性别平衡的数据，并将开始汇编有关各常设委员会会议以及主席和副主席职位任职者的性别平衡数据。大会的数据显示，成员国代表团中出现了性别更为平衡的积极趋势，女性参与率从 2018 年的 36.7% 增长到 2022 年的 41.7%。然而，在 2022 年大会上，代表团团长一级的不均衡现象仍然存在，男性代表团团长占 64.9%，而女性占 35.1%。

¹³ 见截至 2021 年 12 月 31 日的**首长协调理事会（CEB）员工统计**，包括其他联合国技术实体，如原子能机构、国际海事组织（海事组织）、国际电信联盟（国际电联）、联合国工业发展组织（工发组织）、世界旅游组织（世旅组织）、万国邮政联盟（万国邮联）和世界气象组织（气象组织）。

- 产权组织于 2022 年设立了新的知识产权与性别计划，并指定了一名高级顾问和一名研究员加入产权组织知识产权与性别问题倡导者项目。2022 年期间，知识产权与性别小组制定了[知识产权与性别行动计划（IPGAP）](#)。

61. 遵照更广泛的《联合国残疾包容战略》中阐述的联合国全系统要求，产权组织于 2022 年推出了其首个《残疾人包容战略》。该战略旨在：

- 支持提升员工队伍的多样性，确保所有残疾人享有无障碍的条件、合理便利和平等机会；
- 促进文化转变，采取以权利为基础的方法处理残疾方面的工作；
- 将残疾人的权利融入到我们工作的内部和外部方面；
- 倾听不同残疾人及其代表组织的声音，向他/她们学习，并加强我们同他/她们的接触；
- 将残疾问题纳入相关举措和计划的主流，加强残疾人获取知识产权服务。

62. 该战略还将加强已经落实的成熟倡议，特别是改善产权组织房舍的无障碍环境和“无障碍图书联合会（ABC）”倡议。

九、须向产权组织协调委员会报告的事项

终止任用

63. 产权组织工作人员条例 9.2(g) 要求总干事向产权组织协调委员会报告终止任用工作人员的所有案件。2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日间有以下终止任用：

- 依照工作人员条例 9.2(a) (2)，因健康原因而终止任用 4 例；
- 依照工作人员条例 9.2(a) (5)，为了产权组织的良好管理，经有关工作人员本人同意而终止任用 9 例。

延长临时任用

64. 在 2018 年 9 月的会议上，产权组织协调委员会要求秘书处将关于总干事根据工作人员条例 4.16(a)¹⁴ 延长至两年以上的临时任用数量，以及采用这一特殊措施的理由的详细信息，系统地包括到其人力资源年度报告中。

65. 在 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的报告所涉期间，五名临时任用人员被例外延长至两年以上，以确保适当地完成定期职位空缺的差额遴选过程，并保持团队的业务连续性。

奖励和表彰计划

66. 在 2018 年 9 月的会议上，产权组织协调委员会要求秘书处系统地报告其奖励和表彰计划的执行情况以及自上一份人力资源年度报告以来实行的变化。

67. 鉴于正在重新设计产权组织的绩效管理系统，2021 年的奖励和表彰计划中没有奖金。对杰出表现以及在产权组织申诉委员会、联合咨询组或作为性别问题联络点提供的自愿服务，向相关工作人员颁发了嘉奖证书。

68. 在即将出台的 2022 年奖励和表彰计划中，将再次提供奖金。个人奖项“创造卓越”奖将首次与相关绩效周期中的“优异绩效”评级直接挂钩，该奖项将包括 2,000 瑞郎的奖金。2,000 瑞郎的金额是在假设大约 15% 的工作人员将获得“优异绩效”评级的基础上确定的，但如果有更多的工作人员获得

¹⁴ 见文件 [WO/CC/75/3](#)。

该评级，这一金额可能会降低。在进行这些变化的同时，绩效校准流程从 P4 级以上级别的员工扩大到所有类别的员工，以确保各等级的一致性和公平性。此外，将重新推出团队奖项“齐心协力”奖，最多可奖励 10 个团队。现在的奖金与团队的规模相匹配，10 人及以下的团队奖金为 5,000 瑞郎，11 至 20 人的团队奖金为 10,000 瑞郎，20 人以上的团队奖金为 15,000 瑞郎。

国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）和联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会）的报告

69. 提请产权组织协调委员会注意公务员制度委员会（联合国文件 [A/77/30](#)）和养恤金联委会（联合国文件 [A/77/9](#)）的上一年度报告。

受地域分配和性别平衡限制的职位的地域平衡

70. 请参考本报告的第八部分以及所附的附件。

[后接附件]

地域多样性行动计划

引言

1. 本附件是为了回应 2022 年协调委员会的一项决定而编拟的，认可有必要加快增强产权组织的地域多样性。本附件拟议了一套短期、中期和长期的行动，载于下文第 5 段的“行动计划”部分。随着我们在各项倡议中的进展和学习，以及观察对产权组织内部地域代表性的影响，“行动计划”可能会有所调整。

2. “行动计划”旨在解决在与成员国协调人讨论中发现的关键问题，并增加产权组织的地域多样性。这些问题包括：

- 2016年通过了协调人倡议，旨在加强产权组织与成员国之间的伙伴关系，以解决地域分配问题，但该倡议未取得预期成果，这主要是由于缺乏国内的后续行动以支持候选人，以及参与国的参与程度不高。
- 将地域代表性纳入产权组织的主流需要改变管理人员和雇员的心态。用人部门的管理人员、遴选委员会成员以及人力部需要更积极地加入和参与其中，带头实现地域多样性。
- 产权组织是一个需要高度专业的技术专长的机构。很大一部按地域分配的职位，特别是在注册部领域，需要非常具体的技能组合，从而限制了人才库。为解决这一问题，除了建设能力的内部努力，特别是通过发展和流动性外，产权组织还需要重点建设具有所需技能组合的外部人才库，以满足本组织的未来人才需求。

3. 产权组织是一个中等规模的技术机构，是联合国各机构中员工流动率最低的机构之一。产权组织的员工流动主要是因为退休。目前的平均年龄为 51 岁。截至 2022 年 12 月底，在 667 个按地域分配的职位中，到 2038 年将有 285 个（42.7%）因退休而空缺。这为在未来 15 年内重塑本组织提供了一个重要的机会窗口。本附件中概述的措施就是在这个框架内提出的。

利用数据来衡量各地理区域的征聘趋势

4. 2023 年人力资源年度报告中的“各区域候选人通过不同遴选阶段的进展情况”表显示了人才宣传措施与不同地区征聘趋势之间的一致性的重要性。该表显示了来自不同区域的候选人在产权组织遴选过程中的表现差异。对这些模式的分析确定了在区域国家层面改善征聘趋势的措施。

5. 具体而言，非洲是所有区域中申请数量最多的，但其比例在“进入最终候选名单”阶段就有所下降（8.9%，世界平均水平为 12%）。亚洲和太平洋地区在面试阶段的成功率较低（26.75%，世界平均水平为 50%）。中东欧和中亚地区、拉丁美洲和太平洋地区在“最终选定”阶段的表现低于平均水平。另一方面，西欧在所有阶段都保持着高于世界平均水平的成功率，尽管这一优势在最初筛选阶段稍低。诸如更有针对性的/严格的来源、面试技巧讲习班和/或笔试等解决方案可以应对征聘过程中不同阶段的挑战。总的来说，没有放之四海而皆准的解决方案，这强调了在行动计划中纳入国家具体情况的重要性。

行动计划

6. 以下拟议行动与上文第 2 段所述的经验教训相对应。

行动项目	说明	利益攸关方的角色
推进与成员国的伙伴关系	成员国将是在其各自区域/国家开展人才宣传活动的主要行为方。将制定一个关键绩效指标，以监测进展情况。人力部将支持成员国，并专注于能力建设。	成员国将与人力部合作，为其国家/区域设计最佳的宣传工具。它们将带头举办宣传活动（例如，招聘会、一对一指导、讲习班、利用社交媒体吸引年轻候选人等），并每年向人力部报告经验教训，供下一年参考。
将地域代表性纳入产权组织的主流	提高用人单位管理人员/遴选委员会成员对建立具有地域多样性的人才输送渠道必要性的认识。人力部将提供相关主题的信息和数据。	用人单位管理人员了解其团队成员即将退休的情况，并将其纳入年度员工队伍规划工作中；同时继续努力寻找具有不同背景、可成为未来团队成员的人才。
加快所涉及的有利益攸关方的能力建设	支持成员国和用人单位管理人员，为他/她们配备人才宣传工具，并向他/她们提供最新的总人数/征聘数据。向未来的候选人提供关于特定知识产权领域的培训计划。	人力部在收到关于其人才宣传活动的反馈后，为成员国举办能力建设讲习班，同时就最佳继任规划向用人单位管理人员提出建议。WIPO 学院要加强其发展计划的能力。

实施时间表

7. 拟议行动的实施将分三个阶段进行，即短期（2 年内）、中期（3 至 7 年）和长期（8 至 15 年）。下表所示为产权组织在每个阶段期望看到的员工队伍的转变范围，以及在推出拟议行动方面的预期影响。在将要退休的 285 名人员中，大多数将在中长期内退休，因此真正的影响将从 2026 年开始显现。然而，立即开始行动是至关重要的。

时间表	范围	影响
短期 (2 年内)	<p>总共有 28 名人员将要退休，其中：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 个 D 级别职位 - 14 个 P4/P5 级别职位 - 2 个 P3 及以下级别职位 	<ul style="list-style-type: none"> - 来自积极开展人才宣传工作的国家（即积极的协调人）的申请人增多，并在产权组织遴选过程中的表现有所进步。 - 成员国看到了带头进行人才宣传的好处。 - 用人单位管理人员对地域多样性的观念模式开始发生变化，他/她们在寻找潜在候选人方面发挥了更加积极的作用。
中期 (3 至 7 年)	<p>总共有 93 名人员将要退休，其中：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 个 D 级别职位 - 43 个 P4/P5 级别职位 - 25 个 P3 及以下级别职位 	<ul style="list-style-type: none"> - 由于各区域之间的竞争环境更加公平，这 93 个职位的选定候选人反映出更大的多样性。 - 成员国和用人单位的管理人员可以在人力部较少的支持和指导下自如地独立开展人才宣传/人才获取工作。 - 人力部和 WIPO 学院之间在能力建设方面的系统合作将有助于开发人才输送渠道。

长期 (8 至 15 年)	总共有 164 名人员将要退休，其中： <ul style="list-style-type: none">- 23 个 D 级别职位- 100 个 P4/P5 级别职位- 41 个 P3 及以下级别职位 注：以上数据是指示性的，以目前的等级为基础。未来的需求可能需要不同的员额/等级分配。	<ul style="list-style-type: none">- 在产权组织的遴选过程中，各地区候选人表现的进步速度加快，区域差异缩小。- 产权组织工作人员的构成更加多样，包括在高层。这包括在区域内进行更好的分配。- 成员国、用人部门的管理人员和人力部将彼此视为有着相同目标的合作伙伴。
------------------	---	--

[附件和文件完]