



WO/PBC/30/INF/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 يوليو 2019

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الثلاثون

جنيف، من 8 إلى 12 يوليو 2019

تقرير سنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

1. التمتت لجنة البرنامج والميزانية، في دورتها المنعقدة في سبتمبر 2012، "أيضا تقديم التقرير السنوي للموارد البشرية المقدم للجنة التنسيق في المستقبل إلى دورة الخريف للجنة البرنامج والميزانية للنظر فيه." وعملا بذلك القرار، تحتوي هذه الوثيقة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية (الوثيقة WO/CC/76/INF/1) المقدم أيضا إلى لجنة الويبو للتنسيق في دورتها المنعقدة في أكتوبر 2019.

[تلي ذلك الوثيقة WO/CC/76/INF/1]

WO/CC/76/INF/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 يوليو 2019

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة السادسة والسبعون (الدورة العادية الخمسون)

جنيف، من 30 سبتمبر إلى 9 أكتوبر 2019

تقرير سنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

أولاً. مقدمة

1. يتناول هذا التقرير السنوي عن الموارد البشرية جميع مسائل الموارد البشرية التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها، وغيرها من شؤون الموظفين التي تهم الدول الأعضاء. ويتضمن معلومات عن التقدم المحرز في إنجاز أهداف تتعلق ببعض شؤون الموظفين، ووصفاً موجزاً للسياسات والمبادرات والأنشطة ذات الصلة التي تتوافق مع استراتيجية الويبو للموارد البشرية 2017-2021.¹

2. ويشمل هذا التقرير الفترة من 1 يوليو 2018 إلى 30 يونيو 2019، من أجل إمداد الدول الأعضاء بأحدث البيانات، إلا في بعض الحالات الخاصة المبينة في التقرير التي تكون فترتها المشمولة سنة تقويمية. ويُستكمل هذا التقرير بكتيب منفصل عن الموارد البشرية ("كتيب الموارد البشرية")، ويحتوي هذا الكتيب على بيانات القوة العاملة الرئيسية خلال نفس الفترة المشمولة بالتقرير أو حسب السنة التقويمية. وكتيب الموارد البشرية لعام 2019، المعنون "موظفو الويبو في

¹ استراتيجية الموارد البشرية متاحة على موقع الويبو الإلكتروني في العنوان التالي:

https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/ar/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf

خدمة نظام الملكية الفكرية العالمي"، متاح على موقع الويبو الإلكتروني.² وترد في هذا التقرير إشارات مرجعية إلى بعض مخططات وجدول كتيب الموارد البشرية.

ثانياً. بيانات القوة العاملة بإيجاز

3. وفي 30 يونيو 2019، بلغ مجموع القوة العاملة في الويبو 1,536 بتناسب مستقر بين الموارد الأساسية (70.2%) والموارد المرنّة (29.8%) (الجدول 1)،³ وهو ما يُضاهي الفترة المشمولة بالتقرير السابق.⁴ كما أن إنتاجية القوة العاملة مستمرة في التزايد بفضل أداء نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات على وجه الخصوص. ويشهد أيضاً نظام مدريد لتسجيل العلامات زيادة في الإنتاجية (الجدول 6). وهذان النظامان الرئيسيان في خدمات التسجيل العالمية التي تديرها الويبو، هما أيضاً مصدران رئيسيان لإيراداتها، ويستأثران بالنصيب الأكبر من قوتها العاملة.

4. وفي هذا العام، يبلغ برنامج الويبو للتدريب الداخلي عامه العشرين. فقد أنشئ هذا البرنامج في عام 1999، على مشارف الألفية الجديدة، وهو أحد استثمارات المنظمة في المواهب الشابة. وقد وُصف برنامج الويبو للتدريب الداخلي في تقرير صدر عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2018 بأنه "نموذج عمل للتدريبات الداخلية"،⁵ ويواصل هذا البرنامج إتاحة الفرص للعقول الشابة المتحمسة لتشهد تفعيل ولاية الويبو، ولتعرف على قيم المنظمة الأساسية. والنشاط التدريبي الآخر الذي يستهدف المهنيين الشباب هو برامج زمالات الويبو، التي أنشئ قبل 10 سنوات في عام 2009. ويأتي في هذا التقرير أيضاً المزيد عن برامج الويبو التدريبية الرامية إلى تنمية المواهب الواعدة.

ثالثاً. المسائل التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها

إنهاء التعيينات

5. يُلزم البند 9-2(ز) من نظام موظفي الويبو المدير العام بأن يُبلغ لجنة الويبو للتنسيق بجميع حالات إنهاء تعيينات الموظفين. وفيما يلي حالات إنهاء الخدمة التي حدثت في الفترة من 1 يوليو 2018 إلى 30 يونيو 2019:

- ثلاث حالات لأسباب صحية وفقاً للبند 9-2(أ)(2) من نظام الموظفين،
- وحالتان بسبب سوء السلوك وفقاً للبند 9-2(أ)(3) من نظام الموظفين،
- وثمان حالات لصالح حسن إدارة المنظمة وبموافقة الموظفين المعنيين، وفقاً للبند 9-2(أ)(5) من نظام الموظفين.

² <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4431>

³ جميع الجداول المشار إليها في هذا التقرير موجودة في كتيب الموارد البشرية.

⁴ في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، بلغ مجموع القوة العاملة 1,558 موظفاً، وكانت نسبة الموارد الأساسية إلى الموارد المرنّة 70 إلى 30.

⁵ استشهدت وحدة التفتيش المشتركة ببرامج التدريب الداخلي لمنظمة العمل الدولية والويبو كثال يُحتذى به، وذلك في وثقتها المعنونة "استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2018/1)، انظر الفقرات من 54 إلى 56، التي يمكن الاطلاع عليه عبر الرابط التالي:

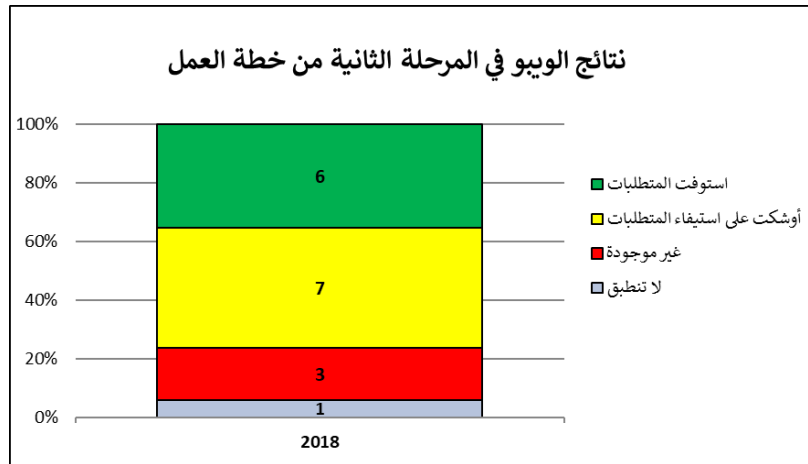
https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2018_1_arabic_0.pdf

التوازن بين الجنسين

6. تلتزم الويبو بتحسين تمثيل المرأة في صفوف موظفيها، لا سيما داخل هيئتها الإدارية. وتشارك الويبو في مبادرات تُجرى على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز وتيسير التوازن بين الجنسين. كما تضطلع ببعض الأنشطة بمبادرة خاصة منها.

7. وتنص سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين على أن الدول الأعضاء يجب أن تظل على علم تام بالتقدم المُحرز في تنفيذ هذه السياسة. وقد ساعدت هذه السياسة على إسراع تنفيذ الويبو لخطة العمل المُطبقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)، وأقرّ المرحلة الأولى من هذه الخطة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، واستمرت من عام 2012 حتى عام 2017، وكان من المتوقع خلال تلك الفترة أن تستوفي المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة متطلبات هذه الخطة.⁶ ثم بدأت في عام 2018 المرحلة الثانية من الخطة "UN-SWAP 2.0".

8. وأدت المرحلة الثانية من خطة العمل (UN-SWAP 2.0) إلى تنقيح المؤشرات الحالية ورفع سقف المساءلة والنتائج للسنوات الخمس القادمة من خلال تشديد متطلبات مؤشرات الأداء الخاصة بالتقييم والتدقيق والاتساق، وإضافة مؤشر أداء جديد بشأن القيادة ومؤشر مستقل لقياس التمثيل المتكافئ للنساء في ملاك الموظفين. ومن بين مؤشرات الأداء السبعة عشر في المرحلة الثانية لخطة العمل،⁷ تستوفي الويبو متطلبات ستة مؤشرات، وأوشكت على استيفاء متطلبات سبعة مؤشرات أخرى. ويوضح الرسم البياني التالي نتائج الويبو في السنة الأولى من المرحلة الثانية لخطة العمل.



⁶ إن خطة العمل المُطبقة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تُطبّق الاستراتيجية الواردة في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2006.

⁷ فيما يلي المؤشرات السبعة عشر والتقدم الذي أحرزته الويبو في كل مؤشر منها: تستوفي الويبو متطلبات (4) التقييم، (5) والتدقيق، (6) والسياسة، (8) وإدارة الأداء على نحو يراعي الفروق بين الجنسين، (16) والمعرفة والتواصل، (17) والاتساق. وأوشكت الويبو على استيفاء متطلبات (7) القيادة، (9) وتبعية الموارد المالية، (11) والهيكلة الجنسانية، (12) والتمثيل المتكافئ للمرأة، (13) وثقافة المنظمة، (14) وتقييم القدرات (15) وتنمية القدرات. وما زالت الويبو غير مستوفية لمتطلبات (1) التخطيط الاستراتيجي: نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، (2) والإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، (10) وتخصيص الموارد المالية. ولا ينطبق على الويبو مؤشر (3) النتائج البرنامجية لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

9. ومن مؤشرات خطة عمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي تواصل الويبو إحراز تقدم فيها استخدام مؤشر للمساواة بين الجنسين.⁸ وقد استكمل ما يقرب من نصف (47%) الوحدات التنفيذية في الويبو، البالغ عددها 97 وحدة، جانباً كبيراً من مؤشر المساواة بين الجنسين في خطة عملها لعام 2018، وهي زيادة كبيرة مقارنةً بنسبة 20% في عام 2017 و8% في عام 2016.

10. وبناءً على "استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة" التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2017،⁹ تعكف الويبو على تنفيذ خطة عملها التنظيمية المتعلقة بالشؤون الجنسانية للفترة 2019-2021. وتركز خطة العمل على ستة مجالات استراتيجية، ألا وهي: القيادة والمساءلة، والتوظيف والاختيار، وإدارة المواهب/ تنمية قدرات الموظفين، وبيئة مواتية، والتواصل والدعوة، والرصد والإبلاغ. وفيما يخص التوظيف والاختيار، تشير البيانات الحديثة إلى حدوث تغيرات إيجابية تتعلق بالنساء المرشحات. ففي السنوات الثلاث الأخيرة من 2016 إلى 2018، ما فتئت تزداد النسبة المئوية للنساء المرشحات اللاتي وقع عليهن الاختيار لشغل وظائف شاغرة (من ف-4 إلى مد-2). وفي عام 2018، كان النساء يمثلن 42% من المختارين للتعين في هذه الرتب الوظيفية، مقارنةً بنسبة 22% (فقط) في عام 2016 (الجدول 20). وتبذل المنظمة في الوقت الحالي جهوداً لإحداث اتجاه تصاعدي والإبقاء عليه.

11. ولا تزال الويبو مشاركاً نشطاً في برنامج القيادات النسائية الصاعدة (EMERGE)، وهو برنامج اشترك في وضعه 11 كياناً من كيانات الأمم المتحدة،¹⁰ وهو الآن في العام الثالث لتنفيذه. ويعمل هذا البرنامج الذي تبلغ مدته تسعة أشهر على إعداد موظفات في الرتبة ف-3 لشغل مناصب قيادية. والدفعة الثانية التي تضم 33 مشاركة، منهن ثلاثة من موظفات الويبو، أكملت البرنامج في يونيو 2019. واستفادت من البرنامج سبعة موظفات الويبو في المجموع.

12. ووافقت الدول الأعضاء على أهداف التكافؤ بين الجنسين في الرتب من ف-4 إلى مد-2¹¹ وأضيفت إلى مؤشرات الأداء الخاصة بالمنظمة. ويوضح الجدول التالي هذه الأهداف، ويبيّن تطور تمثيل المرأة في المناصب الإدارية في السنوات الأربع الأخيرة. وفي يونيو 2019، حققت الويبو أهدافها الخاصة بالرتبتين ف-4 ومد-1، ولكن انخفض تمثيل المرأة منذ عام 2016 في الرتبتين مد-2 وف-5. وتبذل حالياً جهود متجددة لعكس هذا الاتجاه.

الرتب	الأهداف المنشودة في ديسمبر 2019	الوضع في 30 يونيو 2019	الوضع في 30 يونيو 2018	الوضع في 30 يونيو 2017	الوضع في 30 يونيو 2016
مد-2	20%	15.4%	16.7%	18%	18%
مد-1	35%	36.8%	34.6%	31%	30%

⁸ مؤشر المساواة بين الجنسين هو أداة يشجع استخدامها من قبل كيانات نظام الأمم المتحدة الموحد في إطار خطة عمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للإشارة إلى مدى مراعاة نشاط ما لمنظورات المساواة بين الجنسين.

⁹ وثيقة "استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة" متاحة في العنوان التالي:

https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf

¹⁰ يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن البرنامج في الصفحة التي يُفرض إليها الرابط التالي: <https://learning.unog.ch/node/9019>.

¹¹ الموظفون المشمولون هم الموظفون المعيّنون بعقود مُحددة المدة أو دائمة أو مستمرة، بناءً على الرتبة الوظيفية، ويشغلون وظائف مُؤلة من الميزانية العادية.

الرتب	الأهداف المنشودة في ديسمبر 2019	الوضع في 30 يونيو 2019	الوضع في 30 يونيو 2018	الوضع في 30 يونيو 2017	الوضع في 30 يونيو 2016
ف-5	%40	%32.4	%33.3	%35	%36
ف-4	%48	%48.7	%47.2	%45	%47

13. وقد وصل برنامج الويبو بشأن التطوير المهني والوظيفي، الذي يستهدف الموظفين في الرتب ف-3 وف-4 وف-5، إلى عامه الرابع. وأثبت تقييم المرحلة الثانية من البرنامج التجريبي، الذي أُجري في عام 2018 ضمن أنشطة الرقابة المستقلة في الويبو، أن البرنامج التجريبي مناسب ويتسم بالفعالية والكفاءة، ولكنه غير مستدام في شكله الحالي. وأشار التقييم إلى قصور هيكل الويبو الخاص بخدمات التطوير الوظيفي في ضوء الاحتياجات التنظيمية والفردية الحالية والمستقبلية. وتعكف إدارة الموارد البشرية حالياً على تنفيذ التوصيات الرامية إلى وضع إطار دعم وظيفي شامل، بما في ذلك إعداد استراتيجية الدعم الوظيفي وتنفيذها، وإشراك المديرين والموظفين، وإنشاء مركز تنسيق.¹²

14. وفي نوفمبر 2018، اعتمدت اللجنة المعنية بالتنمية والملكية الفكرية (لجنة التنمية) قراراً بشأن المرأة والملكية الفكرية، وحثّ هذا القرار الدول الأعضاء في الويبو على تعزيز فرص مشاركة النساء المبتكرات والمبدعات على نحو أوسع وأكبر في نظام الملكية الفكرية، وتعزيز فرص إدماج النساء والفتيات في مجالي العلوم والتكنولوجيا وكذلك في عمليات اتخاذ القرارات، وتبادل أفضل الممارسات.¹³ وطلبت لجنة التنمية من الأمانة أن تشارك في جمع وقياس وتحليل بيانات مشاركة المرأة في إنتاج الملكية الفكرية، وأن تواصل تنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين، بهدف مساعدة الدول الأعضاء على تشجيع زيادة مشاركة النساء والفتيات.

15. وفي الدورة نفسها، وبناءً على طلب لجنة التنمية، قدمت الويبو لأول مرة مبادراتها الرامية إلى تعزيز مشاركة النساء في الملكية الفكرية. واشتملت هذه المبادرات على جمع البيانات وتحليلها، مثل البيانات الأولية الخاصة بمساهمة المرأة في نظام لاهاي (التصاميم الصناعية) وتعزيز مشاركة المرأة في الابتكار في أقاليم شتى مثل الشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وفي أوائل عام 2019، بدأ تنفيذ مشروع وافقت عليه لجنة التنمية، وتبلغ مدته أربع سنوات، بشأن "تعزيز دور النساء في الابتكار والمقاولة: تشجيع النساء في البلدان النامية على استخدام نظام الملكية الفكرية". وينصب التركيز في السنة الأولى على تحديد الأطر المرجعية الأساسية في البلدان المشاركة، وإجراء بحث مرجعي، وإعداد مواد تدريبية.

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

16. تنص المادة 17 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على أن "تُقدّم اللجنة إلى الجمعية العامة [للأمم المتحدة] تقريراً سنوياً يشمل معلومات عن تنفيذ مقرراتها وتوصياتها. ويحال التقرير إلى الأجهزة الرئاسية للمنظمات الأخرى

¹² تقييم البرنامج التجريبي للتطوير المهني والوظيفي (المرحلة 2)، شعبة الرقابة الداخلية، EVAL 2018-01، 28 سبتمبر 2018، متاح في العنوان التالي: https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof_dev_phase2_2018.pdf

¹³ يرد قرار لجنة التنمية في الفقرة رقم 9 من ملخص الرئيس في الوثيقة المتاحة في الصفحة التي يُفرضي إليها الرابط التالي: https://www.wipo.int/meetings/en/doc_details.jsp?doc_id=421755

عن طريق الرؤساء التنفيذيين لتلك المنظمات [...]". وبناءً على ذلك، يلفت المدير العام انتباه لجنة الويبو للتنسيق إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2018 (وثيقة الأمم المتحدة A/73/30).¹⁴

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

17. تنص المادة 14(أ) من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (الصندوق) على أن يقدم مجلس الصندوق المشترك إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة وإلى المنظمات الأعضاء مرة واحدة على الأقل في السنة "تقريراً، يشمل البيانات المالية، بشأن عمليات الصندوق، ويبلغ كل منظمة عضو بأي إجراء تتخذه الجمعية العامة بناءً على التقرير". وقدّم تقرير مجلس الصندوق المشترك لعام 2018 إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثالثة والسبعين (وثيقة الأمم المتحدة A/73/9).¹⁵ وبلغت المكاتب الدولي انتباه الدول الأعضاء إلى هذا التقرير.

ثقافة العرفان والتقدير

18. يبرهن برنامج الويبو للمكافآت والتقدير على أن الويبو تسود فيها ثقافة تقدير مساهمات موظفيها على المستويين الفردي والجماعي، مما يسمح بإنجاز ولايتها.

19. وفي الاجتماع السنوي للجنة الويبو للتنسيق الذي عُقد في سبتمبر 2018، طلبت اللجنة من الأمانة أن تقدم تقريراً عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير، وأن تقدم معلومات محدثة عن أي تغييرات حدثت فيه. واستجابةً لذلك، يرد أدناه ملخص لتاريخ برنامج المكافآت والتقدير على مدار سنواته السبع.

20. أُطلق برنامج المكافآت والتقدير في عام 2013 في شكل برنامج تجريبي، وكان يتألف من المكافآت التالية:

- النتائج والتوجه نحو تقديم الخدمات (12 مكافأة فردية بقيمة 2,500 فرنك سويسري لكل منهما)،
- والعمل يداً واحدة (ثلاث مكافآت جماعية تبلغ قيمة كل منها 5,000 فرنك سويسري)،
- والابتكار والكفاءة (ثلاث مكافآت فردية في شكل برنامج تدريب مهني لمدة تصل إلى أربعة أسابيع)،
- وشهادات تقدير للموظفين ذوي الأداء المتميز.

21. واتسع نطاق المشروع التجريبي في عام 2014، وخضع للتقييم من جانب شعبة الرقابة الداخلية في عام 2015. وعقب التقييم، أُدخلت عليه تغييرات عديدة:

- استحداث مكافأة "المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية"، حيث يقوم الموظفون بترشيح المستفيدين واختيارهم من خلال التصويت (ثلاث مكافآت فردية بقيمة 2,500 فرنك سويسري لكل منها)؛
- وقيام المديرين برفع أسماء المرشحين للمكافآت إلى مديري البرامج/فريق الإدارة العليا؛
- وإنشاء صفحة مخصصة لبرنامج المكافآت والتقدير على الشبكة الداخلية (الإنترانت)؛
- ونشر كتيب جديد من كتيبات نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين يوضح أهمية "إبداء التقدير" ومبادئه الأساسية، ويضرب أمثلة على إعراب المديرين عن التقدير والعرفان.

¹⁴ الوثيقة A/73/30 متاحة في العنوان التالي: <https://icscweb.un.org/resources/pdfs/ar/AR2018.pdf?d=52920193:51:04AM>

¹⁵ الوثيقة A/73/9 متاحة في العنوان التالي: <https://undocs.org/A/73/9>

22. وزادت في عام 2017 مبالغ المكافآت النقدية على النحو التالي:

- زادت مكافأة "النتائج والتوجه نحو تقديم الخدمات" من 2,500 إلى 3,000 فرنك سويسري،
- وزادت مكافأة "المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية" من 2,500 إلى 3,000 فرنك سويسري،
- وزادت مكافأة "العمل يداً واحدة" من 5,000 إلى 6,000 فرنك سويسري.

23. وشهد عام 2018 الدورة الرابعة لبرنامج المكافآت والتقدير، وسلّطت أربع فئات من المكافآت الفردية والجماعية الضوء على كل قيمة من قيم الويبو الأساسية المنقحة ("رسم المستقبل" و"العمل يداً واحدة" و"التصرف بمسؤولية" و"تحقيق التميز"). وإضافةً إلى ذلك، وتقديراً للأداء الممتاز الذي حققته الويبو ككل، زادت المخصصات المالية لبرنامج المكافآت والتقدير، وزاد عدد المكافآت وعدد الموظفين الذين يمكن أن يحصلوا عليها. ولذلك أُجريت التغييرات التالية:

- حلّت مكافأة "تحقيق التميز" محل مكافأة "النتائج والتوجه نحو تقديم الخدمات" السابقة. ويمكن منح هذه المكافأة لموظف واحد في كل قطاع من كل 50 موظفاً في ذلك القطاع (بدلاً من كل 100 موظف كما كان الحال فيما مضى)، في شكل مبلغ من المال يُدفع جُملةً واحدةً، وقد زاد ذلك المبلغ من 3,000 إلى 6,000 فرنك سويسري؛
- وحلّت مكافأة "التصرف بمسؤولية" محل مكافأة "المسؤولية البيئية والاجتماعية والإدارية" السابقة؛
- وزاد المبلغ النقدي لمكافأة "العمل يداً واحدة" من 6,000 إلى 9,000 فرنك سويسري؛
- واستُحدثت مكافأة أداء تنظيمي جديدة، تقديراً لمساهمة كل موظف في أداء المنظمة، مما أدى إلى دفع مبلغ نقدي لجميع الموظفين المؤهلين قدره 2,000 فرنك سويسري نظير نتائج أعمال الويبو الممتازة في الثنائية 2016-2017.

24. وفي عام 2018، بلغت التكلفة الإجمالية لبرنامج المكافآت والتقدير 2,531,800 فرنك سويسري، أي ما يقرب من 1% من إجمالي تكاليف الأجور في الويبو (أي الأجر الصافي للفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين، ورواتب فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها).

25. ولن تُمنح مكافأة الأداء التنظيمي في عام 2019. وقد أُضيفت فئة جديدة من المكافآت غير النقدية تقديراً لمساهمات خاصة، من خلال الخدمة التطوعية، في سير العمل الداخلي في المنظمة. وهذه الخدمة التطوعية تشمل الخدمة في مجلس الويبو للطعون والفريق الاستشاري المشترك، وهما هيئتان إداريتان يشارك فيهما الموظفون وتُسدان المشورة إلى المدير العام بشأن طعون الموظفين وبشأن شؤون الموظفين والشؤون الإدارية على الترتيب. وإضافةً إلى ذلك، زادت في عام 2019 المبالغ النقدية لثلاث فئات من المكافآت:

- زادت مكافأة "تحقيق التميز" من 6,000 إلى 7,500 فرنك سويسري،
- وزادت مكافأة "التصرف بمسؤولية" من 3,000 إلى 4,000 فرنك سويسري،
- وزادت مكافأة "العمل يداً واحدة" من 9,000 إلى 10,000 فرنك سويسري.

26. وتماشياً مع "المبادئ والمبادئ التوجيهية لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء" الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية،¹⁶ أُضيف الشرطان التاليان إلى السياسة التي تنظم برنامج المكافآت والتقدير عند تنقيحها في عامي 2018 و2019، على الترتيب:

- يجب ألا تتجاوز المكافآت النقدية 10% من صافي المرتب الأساسي للموظف (دون حساب تسوية مقر العمل لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا). وفي حالة منح الموظف مكافأة نقدية واحدة أو أكثر في أي سنة من السنوات وكانت هذه المكافأة أو المكافآت تتجاوز مُنفردة أو مُجمعة الحد الأقصى المذكور أعلاه، يُخفّض المبلغ الإجمالي وفقاً لذلك؛
- ويجب ألا تتجاوز التكلفة الإجمالية لبرنامج المكافآت والتقدير 1.5% من تكاليف أجور الويبو المتوقعة (أي الأجر الصافي للفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين، ورواتب فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها).

تمديدات التعيينات المؤقتة

27. طلبت لجنة الويبو للتنسيق في اجتماعها السنوي الذي عُقد في سبتمبر 2018 أن تُدرج الأمانة بانتظام في تقريرها السنوي عن الموارد البشرية معلومات مفصلة عن عدد التعيينات المؤقتة التي مددها المدير العام لما يزيد على سنتين بموجب البند 4-16(أ) من نظام الموظفين¹⁷، والسند المنطقي لاستخدام هذا التدبير الاستثنائي.

28. وفي الفترة من يناير إلى يونيو 2019، جرى تمديد أربعة تعيينات مؤقتة لأكثر من سنتين. وفيما يلي الأساس المنطقي لهذه التمديدات الاستثنائية:

- كان من المقرر أن يُستعاض عن تعيينين مؤقتين بتعيينين مُحدّدي المدة. ولكن تعذر اكتمال إجراءات التعيين في الوظيفتين المُحدّدي المدة قبل انتهاء التعيينين المؤقتين، وذلك بسبب تأخيرات غير متوقعة. ولضمان استمرارية الخدمة، جرى تمديد أحد التعيينين المؤقتين لمدة ستة أشهر، وتمديد الآخر لمدة خمسة أشهر، لكي يتسنى اكتمال عملية اختيار شاغلي الوظيفتين المحددتين المدة.
- وجرى تمديد تعيين مؤقت واحد لتلبية الحاجة إلى استمرار المهام المؤقتة لمدة ستة أشهر أخرى فقط.
- وجرى تمديد تعيين مؤقت واحد لمدة شهرين من أجل السماح لشاغل هذه الوظيفة باستكمال الولاية المؤقتة المُسندة إليه، التي كانت تشمل قيامه بعرض تقديمي تقني لمشروع أطلقته الويبو حديثاً في اجتماع نظمه أحد أصحاب المصلحة وجاء موعد ذلك الاجتماع بعد موعد انتهاء التعيين المؤقت.

¹⁶ انظر الفقرات من 65 إلى 67 والمرفق السادس في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2017، المتاح في العنوان التالي:

<https://icsc.un.org/Resources/General/AnnualReports/AR2017.pdf?r=09860932>. وكما جاء في الفقرة 67 من التقرير المذكور، قررت

لجنة الخدمة المدنية الدولية أن "على المنظمات استخدام التدابير الواردة في المرفق السادس كإدائ توجيهية، رهنأ بموافقة الجمعية العامة، وحثّت المنظمات على مواصلة جهودها في مجال إدارة الأداء من أجل تحسين أداء المنظمة ككل".

¹⁷ عُدّل البند 4-16(أ) من نظام الموظفين ابتداءً من 1 يناير 2019 للسماح للمدير العام بأن يمدد، في الظروف الاستثنائية، المدة التراكمية القصوى للتعيين المؤقت من سنتين إلى ثلاث سنوات.

رابعاً. مسائل أخرى تتعلق بالموظفين

التمثيل الجغرافي

29. تواصل الويبو تحسين التوزيع الجغرافي لموظفيها. فعلى مدار ست سنوات متتالية منذ عام 2013، انخفضت نسبة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا القادمين من إقليم واحد (أوروبا الغربية)، وأصبحت هذه النسبة الآن تبلغ 45.1% في 30 يونيو 2019 (الجدولان 8 و 8أ)، مقارنةً بنسبة 49.2% في عام 2013. وقد أدى ذلك إلى زيادة تمثيل أقاليم جغرافية أخرى.

30. وكانت هناك 123 جنسية ممثلة في صفوف موظفي الويبو في نهاية عام 2018 (الجدول 9)، بعد أن كان عدد الجنسيات الممثلة يبلغ 118 جنسية خلال نفس الفترة من العام الماضي. ومن بين هذه الجنسيات، توجد ست دول أعضاء ممثلة حديثاً، هي ألبانيا، وموريتانيا، وموزامبيق، والسودان، وتايلند، وأوزبكستان. وتشير بيانات أخرى إلى وجود اتجاهات حديثة مُشجعة. ويزداد منذ عام 2016 عدد الموظفين الجدد القادمين من بلدان غير ممثلة أو أقاليم غير ممثلة تمثيلاً كافياً لشغل وظائف مُحددة المدة في الفئة الفنية وفئة المديرين (الجدول 19). وفي الوقت نفسه، لا يزال يتزايد إجمالي عدد الطلبات المُقدمة من دول أعضاء غير ممثلة، فكان عدد هذه الطلبات في عام 2018 على وجه الخصوص أكبر بكثير من عام 2017 (بنسبة 21.5%) ومن عام 2016 (بنسبة 26%) (الجدول 17).¹⁸

31. وتُبدل حالياً جهود متجددة لاستعادة التأييد والاهتمام المُوجهين إلى مبادرة جهات التنسيق التي أقرتها لجنة الويبو للتنسيق في عام 2016 فيما يتعلق بتحسين التمثيل الجغرافي في صفوف موظفي الويبو،¹⁹ واستندت هذه المبادرة إلى فرضية مفادها أنه لا غنى عن مشاركة والتزام الدول الأعضاء غير المُمثلة والأقاليم غير المُمثلة تمثيلاً كافياً لمساعدة الويبو على تحقيق أهدافها المتعلقة بالتنوع. وبحلول يونيو 2019، كانت 46 دولة من الدول الأعضاء قد عيّنت جهات تنسيق، منها 14 جهة جديدة في النصف الأول من عام 2019. وتجري حالياً زيادة التفاعل مع هذه الجهات.

32. وفي محاولة لزيادة التواصل مع الدول الأعضاء غير المُمثلة، تعاونت إدارة الموارد البشرية مع إدارات أخرى على الاضطلاع بأنشطة توعية مُوجهة إلى مقدمي طلبات التوظيف المحتملين في سياق الأحداث التي تنظمها الويبو في هذه البلدان. وأجريت هذه الأنشطة في ثلاثة بلدان في النصف الأول من عام 2019، هي عمان وقطر والسودان. وأبدى المشاركون مستوى عالياً من التفاعل خلال أنشطة التوعية، وأظهر استبيان تقييمي أن المشاركين وجدوا المعلومات مفيدة، مما يشير إلى أنهم من المحتمل أن يتقدموا لشغل وظائف في الويبو أو أن يحيلوا أشخاصاً يعرفونهم إلى هذه الوظائف. وبناءً على ما تحقق من نتائج إيجابية، يجري حالياً تكرار هذا النهج في البعثات المقرر إرسالها إلى دول أعضاء أخرى غير ممثلة.²⁰

¹⁸ يشير الجدول 17 أيضاً إلى وجود زيادة في عدد الوظائف الشاغرة على مدار فترة السنوات الثلاث من 2016 إلى 2018، وإن كانت هذه الزيادة أقل نسبياً من الزيادة في عدد الطلبات المستلمة.

¹⁹ انظر الفقرة 17 من الوثيقة WO/CC/73/5 المتاحة في العنوان التالي:

https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_5.pdf والفقرة 44 من الوثيقة WO/CC/73/7 المتاحة في العنوان التالي: https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_7.pdf.

²⁰ أُوفدت منذ عام 2016 سبع بعثات توعية لأغراض التوظيف من أجل تحسين التمثيل الجغرافي في صفوف الموظفين. ويُوضَّح الجدول 18 تطور عدد الطلبات المُقدمة لشغل وظائف شاغرة مُحددة المدة من تلك البلدان التي استضافت هذه البعثات. وترصد الأمانة هذه البيانات بعناية لتحديد ما تركه هذه البعثات مع مرور الوقت من أثر، إن وجد، على عدد الطلبات.

زيادة تحسين التنوع

33. تشمل المبادرات الأخرى التي تُركّز على التنوع إنشاء "تجمّعات مواهب الويبو" لكي تضمن المنظمة وجود منبع يخرج منه مرشحون خارجيون مؤهلون لوظائف الفئة الفنية. وتُستهدف على وجه التحديد المناصب التي تُفتح فيها بانتظام أبواب التعيين و/أو التي يصعب شغلها، مثل وظائف الشؤون القانونية وإدارة البرامج والترجمة وتكنولوجيا المعلومات. وإضافة إلى ذلك، سوف يؤدي وجود "تجمّع مواهب نسائية مُضمّنة" (الفئة ف-5 وما فوقها) إلى تيسير جهود الويبو الرامية إلى بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين في المستويات الوظيفية العليا. ويجري حالياً إنشاء تجمّعات المواهب المذكورة في صفحة الوظائف بموقع الويبو الإلكتروني، وسوف يُروّج لها على وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك خلال بعثات التوعية والمعارض التوظيفية ليساعد ذلك على ضمان استمرار ضخّ مواهب جديدة ومتنوعة في تجمّعات المواهب. وستكون تجمّعات المواهب مفتوحة على مدار العام للسماح لمُقدمي طلبات التوظيف المحتملين بإبداء رغبتهم في العمل في الويبو في تخصصات مُحدّدة، في حالة عدم وجود شواغر مناسبة تتوافق مع مؤهلاتهم. وسوف تُخَطّر الويبو هؤلاء الأفراد عند شغور وظيفة مناسبة، بما في ذلك فرص التعيين المؤقت.

34. وشاركت الويبو طوال شهر يونيو 2019 في حملة #WeCanDoBetter (نستطيع القيام بما هو أفضل)، التي تولت قيادتها منصة Impactpool،²¹ وكانت تهدف إلى تعريف أصحاب المواهب من ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم بالفرص المتاحة في الويبو والأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الشريكة. وكانت الحملة تهدف أيضاً إلى تسليط الضوء على عدم المساواة الذي لا يزال يتعرض له أصحاب المواهب ذوو الإعاقة.

35. وفي أبريل 2019، اعتمدت الويبو السياسة التي تُطبّق على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن إدماج ذوي الإعاقة وإطار المساواة الخاص بها. ويشمل هذا الإطار عدداً من المجالات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل الترتيبات التيسيرية المعقولة والتوظيف وتنمية القدرات في مجال إدماج ذوي الإعاقة. وتتبع الويبو بالفعل عدداً من الممارسات الجيدة في مجال إدماج ذوي الإعاقة، وقد استشهدت وحدة التفتيش المشتركة بهذه الممارسات في تقريرها الأخير المُعنون "تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مؤتمرات منظومة الأمم المتحدة واجتماعاتها".²² وقدمت الويبو في الآونة الأخيرة ترجمة بلغة الإشارة لأول مرة خلال حدث أقيم على هامش دورة اللجنة الدائمة المعنية بحق المؤلف والحقوق المجاورة التي عُقدت في أبريل 2019.²³

36. وتواصل الويبو تكثيف استخدامها لوسائل التواصل الاجتماعي من أجل التوعية المُوجّهة والبحث عن أصحاب المواهب، فضلاً عن المشاركة في حملات التوعية. وقد نُظّمت حملة بعنوان "المرأة في المجال التكنولوجي" من يناير إلى فبراير 2019، بما في ذلك حلقة دراسية شبكية ضمّت كبريات الموظفات العاملات في مجال التكنولوجيا في الويبو. وكان الهدف من هذه الحملة هو إدكاء الوعي بالويبو بوصفها جهة عمل مُفضلة لدى هذه الفئة، وزيادة الطلبات المُقدّمة من النساء لشغل وظائف شاغرة تتعلق بالتكنولوجيا. وحظيت الحملة باهتمام كبير من جمهور دولي من 146 بلداً، بما في ذلك أفراد من عدد من

²¹ منصة Impactpool هي منصة محنية وخدمة تقدمها مؤسسة "الإدارة الدولية للمواهب" (أو Intalma)، وهي مؤسسة اجتماعية مكرسة لتقديم أفضل دعم ممكن للأفراد الذين يرغبون في العمل في منظمة دولية.

²² الوثيقة JIU/REP/2018/6 متاحة في العنوان التالي:

https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_6_arabic.pdf

²³ أُلقي المتحدث كلمته خلال هذا الحدث بلغة الإشارة الأمريكية، فترجمت أولاً إلى الإنجليزية، ومنها نُقلت إلى الفرنسية والإسبانية.

الدول الأعضاء غير المُمثلة. كما زادت الويبو من وجودها على موقع لينكدإن من خلال إنشاء صفحة توظيف، ونشر إعلانات مدفوعة، والبحث عن مرشحين.

تكوين الكفاءات واستبقاؤها في المستقبل

37. تواصل القوى الجديدة الناشئة تغيير العالم، وتتطلب أن تستعرض المنظمات بانتظام احتياجاتها من القوى العاملة وأن تبحث عن أساليب جديدة ومبتكرة لاغتنام الفرص ومواجهة التحديات المقبلة. ولكي تكون الويبو جهة عمل مُفضلة وتظل قادرة على المنافسة في سوق المواهب، فإنها تعمل على تطوير نهج الموارد البشرية على نحو استباقي ومستمر.

مستقبل العمل

38. لكي تتمكن الويبو من بلوغ أهدافها البرنامجية، لا بد لها من أن تضمن التوقع الاستباقي لاحتياجاتها من المواهب. وتتمثل بعض التحديات التي لها تأثير مباشرة على كثير من برامج الويبو في انضمام دول جديدة إلى المعاهدات التي تديرها الويبو مما يؤدي إلى وجود أزواج جديدة أو مختلفة من اللغات المستخدمة في إيداع الطلبات، وتزايد الأتمتة، والتكنولوجيات السريعة التطور. كما أن عملية التخطيط للقوة العاملة التي أدخلت رسمياً في دورة التخطيط للبرنامج والميزانية لأول مرة في الثنائية 2017-2018 تُعد أداة أساسية تُمكن مديري البرامج من التخطيط والتصرف الاستباقي. وعلاوة على ذلك، تعزز الويبو كفاءاتها في جمع بيانات الأشخاص واستخدامها استخداماً مسؤولاً. وتوفر الرؤى المُستمدة من تحليل هذه البيانات عناصر أساسية لصياغة استراتيجيات فعالة في التخطيط للقوة العاملة.

39. واعتباراً من 1 يناير 2020، سوف يُتاح خيار التقاعد في سن 65 عاماً للموظفين الذين كانت السن الإلزامية لتقاعدهم فيما سبق 60 أو 62 عاماً. وخلال تلك المدة الإضافية البالغة ثلاث أو خمس سنوات، حسب الحالة، يحق للموظفين المعنيين أن يقرروا في أي وقت تمديد خدمتهم في الويبو تمديداً جزئياً أو كلياً. وفي الفترة من عام 2020 إلى 2025، سوف يُتاح لنحو 250 موظفاً (الجدول 21) خيار التقاعد في سن 65 عاماً بدلاً من 60 أو 62 عاماً. ويفرض ذلك تحديات تتعلق بالتخطيط للقوة العاملة وتجديد المهارات في السنوات القادمة، نظراً إلى أن عمليات التخطيط في الويبو تُجرى كل سنتين.²⁴

نقل الشباب إلى "عالم العمل"

40. يوافق عام 2019 الذكرى السنوية العشرين لبرنامج الويبو للتدريب الداخلي، كما ذكر آنفاً في هذا التقرير. وتفخر المنظمة بأنها أتاحت خلال هذين العَقدَين فرصاً للحصول على تدريب جيد التنظيم لنحو 650 شاباً من المهنيين الشباب في جميع أنحاء العالم، الذين تتراوح سنهم في الغالب بين 22 و30 سنة. وفي السنوات الأخيرة، تراوح العدد السنوي للمتدربين بالتدريب بين 30 و50 متدرباً، وكان عدد الإناث يفوق دائماً عدد الذكور. وتشير بيانات السنوات العشرين إلى أن النسبة الإجمالية للإناث تبلغ 63% وللذكور 37%، مع وجود أعداد متساوية تقريباً من المتدربين القادمين من إقليمين، هما آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا الغربية، تليها أعداد القادمين من إقليمين آخرين، أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى وأمريكا

²⁴ للحد من عدم اليقين الناجم عن ذلك، طلبت الإدارة من الموظفين الذين سيبلغون سن 60 أو 62 عاماً في السنوات الثلاث المقبلة، ولكنهم يمكن أن يقرروا التقاعد في سن 65 عاماً، أن يفصحوا عن نياتهم سلفاً من أجل المساعدة على التخطيط للقوة العاملة. ولكن كانت الردود قليلة، مما يشير إلى أن الموظفين يفضلون عدم إصدار أي تصريح استباقي بشأن قرارهم النهائي.

الشمالية (الجدول 5). وجميع قطاعات العمل في الويبو تشارك في استضافة المتدربين وتدريبهم. وكانت نتائج الاستقصاء التقييمي للمتدربين إيجابية للغاية، مما يثبت أن المتدربين يكون التقدير للعمل المفيد الذي أسند إليهم، ولأهداف العمل الواضحة المحددة، وللإرشادات التي تلقوها. ورأى المتدربون أن تدريبهم في الويبو تجربة مثيرة محمياً ومفيدة لمستقبلهم الوظيفي.²⁵

41. وأدخل عدد من التحسينات على برنامج الويبو للتدريب الداخلي، اعتباراً من يناير 2019، لدعم تجمع الويبو للمواهب الشابة عن طريق زيادة فرص التدريب الداخلي وتوسيع نطاق سبل الحصول على هذا التدريب. ومن الجدير بالذكر أن ثلاثة أماكن قد أُضيفت من أجل مواطني الدول الأعضاء غير المُمثلة في الويبو دون غيرهم. كما أن المتدربين الذين يقع عليهم الاختيار لشغل هذه الأماكن الجديدة قد تُردّ إليهم تكاليف السفر في ظل ظروف معينة. ويجري الترويج بنشاط لهذه الفرص بالتعاون مع شتى جامعات العالم التي تضم أعداداً كبيرة من الطلاب الأجانب، وكذلك مع الجامعات الكبرى في الدول الأعضاء غير المُمثلة. وفي مارس 2019، استقبلت الويبو أول متدرب داخلي من مالي، وهي إحدى الدول الأعضاء غير المُمثلة. وعلاوة على ذلك، جرى توسيع نطاق أهلية الالتحاق ببرنامج التدريب الداخلي. وإضافةً إلى طلاب الدراسات العليا، فإن باب التدريب الداخلي مفتوح الآن أمام الطلاب الجامعيين في السنة الثالثة أو الرابعة من دراساتهم الجامعية، أو الذين يكون إكمال التدريب الداخلي شرطاً من شروط برنامجهم الأكاديمي. وأخيراً، ألغي شرط التوقف الإلزامي عن الخدمة لمدة شهرين بين نهاية التدريب الداخلي وتاريخ بدء التعيين تعييناً مؤقتاً أو بموجب عقود لغير الموظفين في الويبو.

42. واستضافت الويبو نحو 280 زميلاً منذ عام 2009، والزماله نشاط تدريبي مُصمّم خصيصاً لكي يتيح للأفراد المؤهلين فرصاً لتعزيز معارفهم وكفاءتهم المهنية بما يتماشى مع مهمة الويبو المتمثلة في الاضطلاع بدور ريادي في وضع نظام دولي متوازن وفعال للملكية الفكرية يفسح المجال للابتكار والإبداع لفائدة الجميع. وباب الزمالات مفتوح لأفراد من مجالات متخصصة، وخاصة من البلدان والمجتمعات التي تحتاج إلى دعم إنمائي، بما في ذلك المرشحون الذين رشحتهم حكوماتهم.

43. وعلى غرار برنامج التدريب الداخلي، كان عدد الإناث (70%) من إجمالي عدد الزملاء حتى الآن) أكبر من عدد الذكور. ورغم أن الزملاء يكلّفون بمهام في جميع أقسام المنظمة، يعمل أكبر عدد منهم في الأقسام الثلاثة التالية: الترجمة والمصطلحات بنظام معاهدة التعاون بشأن البراءات (46%)، وسجل مدريد (19%)، ومركز التحكيم والوساطة (17%). وعلى غرار المتدربين الداخليين، يأتي الزملاء من أقاليم جغرافية مختلفة، فبأكثر عدد منهم من إقليم آسيا والمحيط الهادئ، يليه إقليم أوروبا الغربية، ثم أمريكا الشمالية وإقليم أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى (الجدول 5). ويتلقى الزملاء تدريباً وتوجيهاً مكثفين من موظفين يتمتعون بالمهارة والباع الطويل، ويكتسب الزملاء معرفة قيمة بآليات عمل المنظمات الدولية، علاوة على أنهم يكتسبون خبرة العمل في بيئة شديدة التنوع ومتعددة الثقافات، وتتاح لهم فرصة التفاعل مع متخصصين في الملكية الفكرية من جميع أنحاء العالم. وقد استفادت الويبو في نواح كثيرة من برامج الزمالات. فالزملاء يساهمون في الأنشطة الأساسية للمنظمة، ويحدثون زيادة كبيرة في الموارد اللغوية النادرة (خاصة فيما يتعلق بالأزواج اللغوية الصعبة)، ويوسعون نطاق الخبرة التقنية الداخلية. كما أنهم يضيفون إلى القوة العاملة طاقةً فوق طاقتها، مما يعزز قدرة المنظمة على تلبية احتياجاتها المتطورة.

²⁵ في يناير 2019، أعدت الويبو استبياناً أرسل إلى جميع المتدربين الداخليين فور انتهاءهم من التدريب. وبلغ معدل الرد على الاستبيان 82% للفترة من يناير إلى أبريل 2019.

44. ويمثل الموظفون الفنيون المبتدئون فئة أخرى من المهنيين الشباب في الويبو. وبرنامج الموظفون الفنيون المبتدئون أنشأته في الأصل الجمعية العامة للأمم المتحدة، وتقوم على رعايته الدول الأعضاء المهمة بالاستثمار في الشباب خريجي الجامعات من مواطنيها أو من مواطني بلدان أخرى. وترحب الويبو بالمهنيين الشباب في إطار برنامجها الخاص بالموظفين الفنيين المبتدئين الذي يوفر لهم خبرة عملية ممتازة في مجالات عمل برامج الويبو أو في الدعم التنفيذي والإداري. وعادةً ما تستمر المهام التي يكلف بها الموظفون الفنيون المبتدئون لمدة عامين، مع إمكانية تمديدتها. وتتولى حالياً حكومات ألمانيا وإيطاليا وجمهورية كوريا تمويل وظائف الموظفين الفنيين المبتدئين في الويبو. ويحظى الموظفون الفنيون المبتدئون في الويبو بفرصة فريدة للمساهمة في تنفيذ الولاية العالمية المميزة المُسندة إلى المنظمة. كما أنهم يكتسبون خبرةً قيّمةً في بيئة دولية، ويوسعون نطاق شبكات علاقاتهم المهنية. وتستفيد الويبو أيضاً من مساهمات الموظفين الفنيين المبتدئين الذين يأتون برؤى جديدة ومعرفة بأحدث التطورات في مجالات تخصصهم، ويُثرون تنوع القوة العاملة في الويبو.

45. ويعمل الموظفون الفنيون المبتدئون كموظفين محترفين، ويتولى توجيههم المشرف عليهم وزملاؤهم طوال مدة تكليفهم. كما أنهم مشمولون بنظام إدارة الأداء في المنظمة.

تبسيط إجراءات التوظيف

46. خلال الفترة من يناير إلى ديسمبر 2018، أعلنت الويبو عن 151 وظيفة شاغرة (106 وظائف مُحدّدة المدة، و45 وظيفة مؤقتة) (الجدول 14)، وتلقت 16,396 طلباً (الجدول 15)، ولا يزال الاتجاه العام لعدد الوظائف الشاغرة والطلبات يشهد تزايداً مطرداً. وقد يتغير هذا الاتجاه مع تخفيض عدد الشواغر بسبب رفع سن التقاعد إلى 65 عاماً (انظر الفقرة 39).

47. ويؤكد ارتفاع عدد الشواغر والزيادة السنوية المطردة أهمية ضمان كفاءة وفعالية عمليات التوظيف في الويبو. ويوجد مجال لتحسين عملية توظيف شاغلي المناصب المُحدّدة المدة، إذ تستغرق هذه العملية 18 أسبوعاً في المتوسط، ويشترك فيها مجلس تعيين مُكوّن من أربعة أعضاء بالإضافة إلى الدعم الخاص بأعمال الأمانة المُقدّم من إدارة الموارد البشرية. ويجري حالياً النظر في تدابير تهدف إلى تقليل إجراءات التوظيف وتخفيفها.

48. ومن المتوقّع أن يؤدي استخدام تكنولوجيات مناسبة إلى تحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة. فقد يكون من الملائم استخدام الذكاء الاصطناعي لفرز الكمية الكبيرة من الطلبات التي تُقدّم لكل وظيفة شاغرة (التي يبلغ متوسط عددها 118 طلباً لكل وظيفة مُحدّدة المدة مُعلن عنها خارجياً)، وذلك من أجل تقليل الأنشطة التي تستغرق وقتاً طويلاً مثل الفرز اليدوي للطلبات. كما أنه يمكن أن يساهم في تقليل ما قد يعتري الفرز من تحيز، وقد يكون مفيداً في البحث عن مرشحين أو قوائم مرشحين يتمتعون بمهارات محددة. وأُطلق في سبتمبر 2018 مشروع تجريبي لتحديد مدى فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي ومدى إمكانية الاعتماد عليه في فرز طلبات التوظيف المُقدّمة إلى الويبو. وسوف يُمدّد هذا المشروع التجريبي لستة أشهر أخرى في عام 2019. ومن المتوقع التوصل في عام 2020 إلى استنتاج بشأن مدى ملائمة الذكاء الاصطناعي لفرز الطلبات في الويبو.

أداء الموظفين

49. لا يزال مستوى أداء موظفي الويبو مرتفعاً، مما يعكس أداء الويبو العام والنتائج التي حققتها المنظمة ككل. وأوضحت البيانات الخاصة بدورة نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين لعام 2018 (الجدول 24) أن الغالبية العظمى من الموظفين

(74.6%) حصلوا على تقييمات من مشرفيهم في العمل تفيد بأنهم يؤدون عملهم بكفاءة، وقُيِّم أداء ما يقرب من خمس الموظفين (18.4%) بأنه "ممتاز". ولا يوجد سوى قلة قليلة من الموظفين الذين قُيِّم أداؤهم بأنه متدنٍ (لم تكد تتجاوز نسبتهم 0.2%) مما يتطلب مزيداً من المتابعة مع المديرين. ولم يكتمل عدد قليل من التقييمات (3.3%)، أو أُلغيت عملية التقييم (3.6%)، لأسباب إدارية.

تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم

50. كان النظام المركزي لإدارة التعلم، منذ استحدثته في أوائل عام 2018، بمثابة منصة إلكترونية للاتحاق بالبرامج التدريبية والاطلاع على المحتوى، وكان يشمل كلاً من الدورات الدراسية النظامية وأنشطة التعلم التي تسير حسب وتيرة الدارس. وكانت به خاصية مفيدة تسمح بتتبع الانتهاء من برامج التدريب. ومع استحداث هذا النظام، أُعيد تحديد فئات التدريب، لا سيما الفئتين المنفصلتين بشأن الإدارة والتواصل.

51. وإضافةً إلى برامج التدريب المنتظمة في اللغات والتواصل والإدارة وتكنولوجيا المعلومات وأنظمة التسجيل، قُدِّمت دورات جديدة في الثنائية 2018-2019، مما جعل فرص التعلم مثيرة للاهتمام ومواكبة للعصر. ومن الجدير بالذكر أن سلسلة حلقات عمل بشأن إدارة التغيير عُقدت في نهاية عام 2018 وساهمت في إعداد المديرين لنظام إدارة الوقت الجديد (انظر الفقرتين 71 و72)، مما أحدث زيادة كبيرة في مجموع الأيام التدريبية المخصصة لتعزيز المهارات الإدارية في ذلك العام، مقارنة بعام 2017.²⁶ وساهمت حلقات العمل في النشر السلس للنظام واتساع نطاق المشاركة من جانب المديرين والموظفين على حد سواء في ترتيبات العمل المرنة الجديدة.

52. وخلال أسبوع التدريب الدولي، نظمت الويبو لأول مرة "يوماً تدريبياً" في 30 أبريل 2019 بمجموعة متنوعة من الجلسات التدريبية القصيرة وعروض تقديمية بشأن التدريب، مما أتاح لنحو 40 مشاركاً من الويبو ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى الاستفادة من هذا المناسبة بمعرفة المزيد عن النهج التدريبي. وفي الوقت الحالي، يساعد ست مدربين معتمدين من موظفي الويبو في أنشطة التدريب التي تقدمها الويبو للموظفين.

53. وشهد عام 2018 زيادة حادة بنسبة 60% تقريباً في عدد المشاركين في البرامج التدريبية التي تقدمها الويبو مقارنةً بعام 2017،²⁷ مما يدل على أن مزيداً من الموظفين يستفيدون من التطوير المهني المستمر. ومن ناحية أخرى، انخفض متوسط الأيام التدريبية لكل موظف إلى 4.0 أيام بعد أن كان 4.8 أيام في عام 2017 (الجدول 23). ويرجع هذا الانخفاض إلى عاملين: تغير سياسة التدريب اللغوي من أجل مواءمة التدريب اللغوي مع احتياجات المنظمة، مما أدى إلى خفض عدد دورات اللغات التي ترعاها المنظمة، وانخفاض الدورات التدريبية الخاصة بأنظمة الويبو للتسجيل (إذ أصبح المستخدمون أكثر كفاءة). ويشير انخفاض إجمالي الوقت التدريبي إلى التحول إلى تدريب أقصر وأكثر تركيزاً، مما يعكس أفضل الممارسات المتبعة في التعلم وتنمية المهارات.

54. وبناءً على نجاح البرنامج التوجيهي التجريبي الذي أُطلق في عام 2018، وهو ما أثبتته تعقيبات المُوجِّهين والمتدربين المشاركين، أُطلق برنامج تجريبي آخر في أوائل عام 2019 مع تمديد مدته لتبلغ تسعة أشهر (بدلاً من ستة أشهر كما في

²⁶ بلغ عدد الأيام التدريبية المتعلقة بالإدارة 693 يوماً في عام 2017. وبلغ مجموع الأيام التدريبية لهذه الفئة 1,162 يوماً في عام 2018 (الجدول 23).

²⁷ في عام 2017، شارك في برامج الويبو التدريبية 3,953 مشاركاً. وفي عام 2018، بلغ العدد الإجمالي للمشاركين 6,269 مشاركاً (الجدول 23).

البرنامج التجريبي الأولي) وزيادة عدد المشاركين (21 زوجاً توجيهاً، بدلاً من 12 زوجاً في عام 2018). ولا يزال الموجهون يُستعان بهم داخلياً للاستفادة من التجمع الثري للمواهب والموارد في المنظمة. ويمثل الهدف العام للبرنامج في تعزيز رضا الموظفين والإنتاجية وإدارة المعارف.

55. وبدأ في عام 2018 تقديم تدريب في موقع العمل (بتكليف أحد موظفي شعبة المشتريات والسفر بالعمل لمدة ثلاثة أشهر في شركة خاصة) بوصفه أداة إنمائية تهدف إلى جلب أفكار جديدة وممارسات فضلى إلى المنظمة. وكان التدريب في موقع العمل تجربة إيجابية لكل من الفرد المشارك والشعبة بأكملها، فقد استفاد الموظف من الاحتكاك بالقطاع الخاص والإلمام بالممارسات المتبعة حالياً في إدارة شؤون البائعين واختيار الموردين، ومن ثم نقل ما تعلمه إلى الشعبة. وأسفرت هذه التجربة عن أفكار ومقترحات جديدة لتحسين ممارسات الشراء في الوبو. وتُخطط المنظمة حالياً لتوسيع نطاق التدريب في موقع العمل ليشمل قطاعات أخرى في عام 2020.

56. وبناءً على التعقيبات الإيجابية التي وردت من الموظفين المشاركين بشأن المرحلة التجريبية لقائمة جرد المهارات، التي كانت جزءاً من مشروع إدارة المواهب في نظام التخطيط للموارد المؤسسية، يجري حالياً إعداد قائمة شاملة بالمهارات. فوجود قائمة بالمهارات المتاحة في الوبو من شأنه أن يوفر للموظفين فرصاً وظيفية داخلية، ويسر تحديد المواهب الداخلية بغرض إدارة الموارد والتخطيط للقوة العاملة.

الدعم الطبي / الخدمات الصحية

57. في يوليو 2018، توقف قسم الخدمات الطبية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف عن تقديم الخدمات الطبية للوبو. ولذلك، عيّنت المنظمة مستشاراً طبياً مخضراً ليكون مستشارها الطبي. ويقوم المستشار الطبي المخضرم بإسداء المشورة وتقديم الخدمات لإدارة الوبو بشأن المسائل الطبية، بما في ذلك ما يتعلق باللياقة الطبية للموظفين ومسائل الصحة المهنية. ويتولى هذا المستشار إدارة وحدة الوبو الطبية التي تضم أيضاً ممرضة متخصصة في الصحة المهنية وأميناً.

58. ولضمان إدارة البيانات على نحو أكثر كفاءة وسرية، شرعت الوبو في استخدام قاعدة بيانات طبية جديدة تُسمى "EarthMed" منذ يوليو 2018. ففيما مضى، كانت معلومات الموظفين الطبية تُحفظ في ملفات ورقية بقسم الخدمات الطبية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف. وهذه الملفات الآن في حوزة الوبو، وسوف تجري رقمنتها وتخزينها في قاعدة بيانات EarthMed.

59. وتشارك وحدة الوبو الطبية في العديد من لجان الوبو الداخلية والأفرقة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة مثل مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والفريق العامل المعني بسياسة العودة إلى العمل. وستؤثر السياسات والاستراتيجيات التي تُناقش في هذه المحافل المشتركة بين الوكالات على اتجاه جميع منظمات الأمم المتحدة، ومنها الوبو، وستضمن توافق السياسات واتساقها.

الرعاية الاجتماعية للموظفين

60. بناءً على اقتراح قُدّم إلى لجنة البرنامج والميزانية في دورتها الثامنة والعشرين في سبتمبر 2018، أجرت الوبو تقييماً للاحتياجات المتوقعة ونطاق الخدمات التي يمكن تقديمها إلى الموظفين فيما يخص توفير الرعاية النهارية للأطفال في سن ما قبل المدرسة أو خدمات دور الحضانة. وبناءً على النتائج التي توصل إليها فريق عامل أنشئ لهذا الغرض، بما في ذلك نتائج

استقصاءات الموظفين التي أُجريت في فبراير ومارس 2019، سيبدأ تنفيذ برنامج تجريبي، اعتباراً من سبتمبر 2019، مع دار حضانة تقع بالقرب من مجمع الويبو في جنيف. وسوف تخصص دار الحضانة لموظفي الويبو المهتمين عدداً محدوداً من الأماكن على أساس أسبقية الحجز. وسوف تقدم الويبو إلى دار الحضانة مساهمة مالية نظير الأماكن المُخصَّصة لموظفي الويبو بناءً على إجمالي دخل الأسرة، وذلك طبقاً لنموذج مُطبَّق بالفعل في منظمة العمل الدولية منذ عقدين تقريباً مع دار الحضانة نفسها.

61. ولا يزال تعزيز مبادرات وأنشطة الرعاية الاجتماعية لموظفي الويبو مستمراً من خلال الخدمة المتفانية التي يقدمها مستشار لشؤون الموظفين. وبدأ في عام 2018 وضع استراتيجية بشأن رفاه الموظفين. وستكون هذه الاستراتيجية بمثابة الإطار الجامع للمبادرات التي تهدف إلى التأثير إيجابياً على رفاه العاملين في الويبو وصحتهم وأدائهم لمهامهم في جو يسوده الوثام والاحترام المتبادل.

62. كما واصلت الويبو مشاركتها النشطة في الجهود المشتركة بين الوكالات في مجال الصحة والرفاهة النفسية والاجتماعية من خلال المشاركة في أعمال فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بواجب العناية، وشبكة مستشاري الموظفين والمستشارين المتخصصين في حالات الإجهاد، وفريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستخبارات الصحية. وجرى وضع وتنفيذ تدابير تتماشى مع توصيات هذه المحافل المشتركة بين الوكالات ومع أفضل الممارسات المتبعة في منظمات الأمم المتحدة. وتمثل بعض هذه التدابير في: تنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن السرية والمبادئ التوجيهية الأخلاقية لمستشاري الموظفين؛ وتنفيذ التوصية الصادرة عن مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية بشأن مراجعة شروط التأمين الصحي للصحة العقلية، التي أُعيد بعدها التفاوض بشأن شروط جديدة مع الجهة المُقدِّمة لخدمات التأمين الصحي في الويبو؛ وتعميم مراعاة الرفاه واتباع نهج إدارة الحالات الفردية تجاه الرفاه والصحة العقلية كممارسة موحدة في الويبو من خلال زيادة التعاون المتعدد التخصصات.

63. ويُقدَّم الدعم إلى موظفي الويبو الجدد والأفراد الجدد من غير الموظفين في أثناء التحاقهم بالمنظمة. ويتلقى الموظفون الموجودون بالخدمة مساعدة بشأن طائفة متنوعة من مسائل الرفاه المتعلقة بهم أو بمن يعملونهم، وبشأن استعدادهم للتقاعد. ويستفيد المتقاعدون في الويبو من الدعم الذي تقدمه المنظمة بشأن الأمور الاجتماعية والصحية، بما في ذلك التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

64. وأخيراً، تجتمع بانتظام لجنة الويبو المعنية بشؤون الصحة والسلامة المهنية، المكوَّنة من ممثلي الموظفين والدوائر المعنية، وتوفر منتدى لمناقشة وتنسيق القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة والرفاه، مثل: توزيع أقراص اليود، واستخدام موظفي الويبو للدراجات الكهربائية، والتجديدات المستمرة لمباني الويبو، واستراتيجية رفاه الموظفين، وشغل قاعات الاجتماعات وسلامتها من الحرائق، ومكان العمل وأثاث المكاتب، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن تلوث الهواء، وتوفير خدمات الكافيتريا للزملاء الذين يعملون في مكاتب تقع خارج مجمع الويبو الرئيسي، وترتيبات الحيز المفتوح.

النهوض بمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق وخالي من التحرش

65. شاركت الويبو في دراسة استقصائية أُجريت على نطاق منظومة الأمم المتحدة بعنوان "مكان آمن: دراسة استقصائية عن التحرش الجنسي في مكان عملنا"، وأظهرت نتائج هذه الدراسة ارتفاع معدل انتشار التحرش الجنسي في أنحاء منظومة الأمم المتحدة. وبذلت الويبو جهوداً مشتركة مع منظمات أخرى لضمان توفير مكان عمل خالي من التحرش من خلال تطبيق تدابير تُركِّز على النهوض بمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق. وفي عام 2019، سوف تُشرك الويبو المديرين والموظفين والأفراد من غير الموظفين في إجراءات شتى، منها:

- حملة على نطاق المنظمة لإذكاء وعي جميع الأفراد بشأن ما يُعتبر سلوكاً مناسباً وما هو غير ذلك، ولضمان تمكّن الجميع بسهولة من إيجاد المعلومات والحصول على المساعدة في حالة حدوث مشكلة؛
- ودمج إذكاء الوعي بسياسة الويبو التي تقضي بعدم التسامح إطلاقاً مع التحرش والتمييز في العمليات الرئيسية، مثل البرنامج التوجيهي للقادمين الجدد وعملية تقييم الأداء؛
- وعقد جلسات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات المديرين وجميع العاملين في الويبو فيما يتعلق بالتعزيز المشترك لمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق.

66. وفيما يتعلق بهذه النقطة الأخيرة، أطلقت الويبو في مايو 2019 دورة دراسية إلزامية عبر الإنترنت بعنوان "العمل معاً بانسجام"، وتتناول هذه الدورة أيضاً موضوع التحرش. واستكمال الجزء الأول من هذه الدورة أمر إلزامي على جميع موظفي الويبو، كما أنه مُجَبَّد بشدة للأفراد من غير الموظفين. وقد صُمِّم الجزء الثاني خصيصاً للمديرين وجُعل إلزامياً عليهم، نظراً إلى دورهم الرئيسي في النهوض بمكان عمل يسوده الاحترام والتوافق، ويُحْبَذ أيضاً أن يدرسه جميع العاملين في الويبو. وسوف تُستكمل هذه الدورة الدراسية الإلكترونية بحلقات عمل شخصية وخاصة للمديرين، وحلقات عمل جماعية لجميع موظفي الويبو.

العدالة الداخلية – التسوية الرسمية للنزاعات والقضايا التأديبية

67. يوضح الجدولان 25 و26 عدد القضايا التي رفعها الموظفون من خلال نظام العدالة الداخلية في الفترة من 1 يوليو 2018 إلى 30 يونيو 2019، وموضوع هذه القضايا. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدّم موظفون يعملون في جنيف في الفئة الفنية والفئات العليا 253 شكوى إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ضد تخفيض مضاعف تسوية مقر العمل في جنيف في عام 2018.

68. وفي الفترة نفسها، شرعت الإدارة في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أربعة موظفين (مقارنةً بموظفين اثنين خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق)، وطُبِّقت تدابير تأديبية في ثلاث قضايا على النحو التالي: الفصل دون سابق إنذار في قضية واحدة، والفصل في قضية أخرى، وخفض الرتبة لفترة زمنية مُحدَّدة في القضية الثالثة.

تكاليف العدالة الداخلية

69. وصلت الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ضد الويبو خلال الفترة المشمولة بالتقرير إلى 39,000 فرنك سويسري. وعلاوةً على ذلك، قرر المدير العام منح ما مجموعه 8,316 فرنكاً سويسرياً نتيجة لطعون قُدمت إلى مجلس الويبو للطعون.

70. وبلغ إجمالي التكاليف الإدارية الثابتة للقضايا التي نظرت فيها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومجلس الويبو للطعون خلال الفترة المشمولة بالتقرير نحو 296,506 فرنكات سويسرية، منها 180,228 فرنكاً سويسرياً لقضايا المحكمة الإدارية، و116,278 فرنكاً سويسرياً لقضايا مجلس الطعون (باستثناء تكلفة موظف الرتبة ف-3 الذي يقوم بمهام أمين مجلس الويبو للطعون). وبذلك يكون متوسط التكلفة الثابتة لكل حكم صادر عن المحكمة الإدارية 18,023 فرنكاً سويسرياً، ومتوسط التكلفة الثابتة لكل استنتاج توصل إليه مجلس الطعون 10,570 فرنكاً سويسرياً.²⁸

²⁸ تشمل التكاليف الثابتة للقضايا التي ينظر فيها مجلس الويبو للطعون ما يلي: الرسوم التي تُدفع إلى رئيس مجلس الطعون ونائبه، ومصاريف سفر نائب الرئيس، وتكلفة عامل تابع لوكالة توظيف يُقدّم الدعم الإداري لمجلس الطعون.

سياسة جديدة بشأن تنظيم الوقت وترتيبات العمل المرنة

71. بدأ تطبيق السياسة الجديدة الخاصة بتنظيم الوقت وترتيبات العمل المرنة في 1 يناير 2019. وقد وُضعت هذه السياسة بناءً على توصيات قدمها فريق عامل بمشاركة الموظفين. وعملاً بهذه السياسة، أُلغي النظام القديم لتسجيل أوقات الحضور والانصراف. ويمكن الآن أن يطلب الموظفون اتباع نوعين من ترتيبات العمل المرنة، حسب احتياجات المنظمة:

- ساعات عمل متداخلة، ذات أوقات حضور وانصراف مرنة؛
- و/أو ساعات عمل مضغوطة، تتيح لهم الحصول بانتظام على إجازة لمدة نصف يوم أو يوم كامل عن طريق العمل لمدة تصل إلى ساعة إضافية واحدة كل يوم خلال فترة مُحددة سلفاً.

72. وقبل بدء تنفيذ السياسة الجديدة، وُضعت استراتيجية مفصلة لإدارة التغيير، بما في ذلك خطة اتصال من أعلى إلى أسفل، وسلسلة حلقات عمل لإعداد المديرين للتغييرات، وتنفيذ مشروع تجريبي على يد أفرقة مختارة في أقسام محددة في الويبو. وأُعدت وحدة خدمة ذاتية جديدة في نظام الإدارة المتكاملة، وتُدار من خلال هذه الوحدة الطلبات الخاصة بترتيبات العمل المرنة الجديدة. وأُنشئت صفحة مخصصة على الشبكة الداخلية تحتوي على جميع المعلومات ذات الصلة بالسياسة الجديدة. وأُتيح أيضاً عيادة بدون حجز مسبق خلال الأسابيع الأولى من التنفيذ.

تطورات أخرى تتعلق بالسياسات

73. وافقت لجنة الويبو للتنسيق، في اجتماعها السنوي الذي عُقد في أكتوبر 2018، على تعديلات نظام الموظفين، وأُخطرت بالتعديلات التي أُدخلت على لائحة الموظفين، التي دخلت حيز النفاذ في 1 يناير 2019.²⁹

74. وفي ظل التحسين المستمر لإطار سياسة الموارد البشرية، صدرت خلال الفترة المشمولة بالتقرير عشرات التعميمات الإدارية الجديدة أو المنقحة وغيرها من الوثائق الإدارية، وكانت مصحوبة عند الضرورة باتصالات بجميع الموظفين لضمان أن الموظفين يفهمون تطورات السياسات فهماً تاماً.

75. وصدر كتيب إلكتروني مُحسّن للموارد البشرية على شبكة الويبو الداخلية، ويقدم هذا الكتيب لموظفي الويبو معلومات يسهل الوصول إليها عن الموضوعات المتعلقة بالموارد البشرية، مع روابط تُقضي إلى الوثائق ذات الصلة مثل نظام الموظفين ولائحته والتعميمات الإدارية والنماذج.

[نهاية الوثيقة]

²⁹ انظر الوثيقتين WO/CC/75/2 و WO/CC/75/3 في الصفحة التي يُقضي إليها الرابط التالي:

https://www.wipo.int/meetings/en/details.jsp?meeting_id=47812