

A



WO/PBC/36/INF/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 13 يونيو 2023

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة السادسة والثلاثون
جنيف، من 19 إلى 23 يونيو 2023

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

1. التمسّت لجنة البرنامج والميزانية، في دورتها المنعقدة في سبتمبر 2012، "أيضاً تقديم التقرير السنوي للموارد البشرية المقدم للجنة التنسيق في المستقبل إلى دورة الخريف للجنة البرنامج والميزانية للنظر فيه". وعملاً بذلك القرار، تحتوي هذه الوثيقة على التقرير السنوي عن الموارد البشرية (الوثيقة WO/CC/82/INF/1) المقدم إلى لجنة الويبو للتنسيق في دورتها المنعقدة في يوليو 2023.

[تلي ذلك الوثيقة WO/CC/82/INF/1]

WO/CC/82/INF/1

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 13 يونيو 2023

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثانية والثمانون (الدورة العادية الرابعة والخمسون)
جنيف، من 16 إلى 14 يوليو 2023

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

أولاً. مقدمة

1. يغطي هذا التقرير السنوي عن الموارد البشرية الفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022، ويشمل جميع مسائل الموارد البشرية التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها، ويتضمن كذلك لمحة عامة عن السياسات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية التي تهم الدول الأعضاء.

2. ويغطي الفصل التاسع من هذا التقرير السنوي الإبلاغ الإلزامي، بناءً على القرارات التي اتخذتها الدول الأعضاء في الدورات السابقة للجنة الويبو للتنسيق. وعلى سبيل المتابعة للقرار الذي اتخذته لجنة الويبو للتنسيق في دورتها لعام 2022، وُضعت خطة عمل أولى بشأن التوازن الجغرافي للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وترد كمرفق بهذا التقرير.

لمحة عن القوى العاملة

3. في 31 ديسمبر 2022، بلغ مجموع القوى العاملة في الويبو 1,635 موظفًا. وبلغت نسبة القوى العاملة الأساسية¹ 65.4 في المائة (1,069) من إجمالي القوى العاملة، في حين شكلت القوى العاملة المرنة² 34.6 في المائة (566) من إجمالي القوى العاملة.

¹ الموظفون المعينون بموجب عقد محدد المدة أو مستمر أو دائم بتمويل من الميزانية العادية.

² الموظفون المعينون بموجب عقد مؤقت بتمويل من الميزانية العادية؛ والموظفون الممولون من الميزانية غير العادية (الاحتياطيات والصناديق الاستثنائية)؛ والموظفون المنتدبون من الأمم المتحدة؛ والموظفون الفنيون المبتدئون بمن فيهم الموظفون الممولون من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ والمتدربون؛ والمتنفعون بالزمالات؛ والمتراجمون/المراجعون براتب شهري/يومي؛ والمتعاقدون الفرديون؛ وموظفو الوكالات؛ ومقدمو الخدمات الخارجيون؛ والأفراد من برنامج SYNI التابع للمكتب السويسري للوظائف المؤقتة المدعومة.

4. ومن المنظور الجنساني، شكلت النساء 54.3 في المائة من القوى العاملة (887)، في حين شكل الرجال 45.7 في المائة (748)، علماً بأن هذا التمثيل يختلف باختلاف الفئات. ومن حيث القوى العاملة الأساسية البالغ مجموعها 1,069 موظفاً، شكلت النساء 54.2 في المائة (579) في حين شكل الرجال 46.8 في المائة (490). وبلغ متوسط عمر القوى العاملة الأساسية 50.6 سنة.
5. ومن منظور التمثيل الجغرافي الإجمالي ونتيجة لتنفيذ مجموعة من جهود التوعية، كان هناك 121 دولةً عضواً ممثلةً في جميع مستويات الموظفين وفئاتهم، وبلغ عدد الدول الأعضاء الممثلة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي 111 دولةً عضواً³.
6. ويكتمل هذا التقرير كتيب منفصل عن **القوى العاملة في مجال الموارد البشرية** يحتوي على بيانات ومقاييس أساسية عن القوى العاملة في الويبو، والتنوع الجغرافي والجنساني، وتوريد المواهب، والتطوير والتدريب، فضلاً عن إدارة النزاعات.

مبادرات الموارد البشرية

7. تعكف إدارة الموارد البشرية على إعداد أجندة طموحة للمبادرات، استناداً إلى خطة الويبو الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة 2022-2026، واستراتيجية الموارد البشرية 2022-2026، وتماشياً معهما.
8. ويتطلب هذا التحول من المنظمة، مع وجود إدارة الموارد البشرية في مركز الصدارة، وضع أساس قوي يشمل أموراً من بينها:
- ثقافة تنظيمية حية تدعم الحوار المفتوح، وبناء الثقة، وطرق العمل الجديدة، والتعاون، وتبادل المعارف؛
 - والمرونة والتنقل على مستوى المنظمة؛
 - ومنظمة مدفوعة بالأداء؛
 - ومنظور شامل للتعلّم والتطوير؛
 - ونموذج خدمات "النافذة الواحدة" مخصص لإدارة الموارد البشرية؛
 - وتعزيز مشاركة الموظفين؛
 - وقوى عاملة تتسم بالشمول والتنوع (من المنظور الجنساني ومنظور التوزيع الجغرافي).
9. وتلتزم إدارة الموارد البشرية بالمضي قدماً في هذه المجموعة الطموحة من المبادرات، مع الاعتراف في الوقت ذاته بأهمية تحديد الأولويات في ضوء الموارد البشرية والمالية الحالية. ويتمثل أحد المبادئ التوجيهية لعمل المنظمة المتعلق بالموارد البشرية في أن المسؤولية عن إدارة الأشخاص هي مسؤولية مشتركة بين الجميع، بدعم من إدارة الموارد البشرية.

ثانياً. الطريق إلى ثقافة تنظيمية جديدة

10. تشكل خطة الويبو الاستراتيجية المتوسطة الأجل خطوةً نحو إيجاد منظمة تتمحور بشكل متزايد حول الأشخاص، ويُشجع فيها بفعالية على اتباع ثقافة ونهج يقومان على روح الفريق. ويتجلى أحد المواضيع المشتركة الواضحة في جميع الركائز الأربع للخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل في أهمية إيجاد ثقافة داخلية داعمة.
11. ولا يحدث التغيير في الثقافة بين عشية وضحاها، بل يتطور تدريجياً. ويتطلب التأثير في الثقافة التي نطمح إلى تحقيقها - ثقافة تشجّع على الحوار والتعاون وتبادل المعارف والعمل الجماعي - تنفيذ تغييرات على مستويات متعددة، وعلى وجه الخصوص، بين جميع الجهات المساهمة في الويبو - أي الدول الأعضاء والإدارة والموظفون والمتعاقدون والشركاء التنفيذيون، على السواء.

الاستماع والتواصل

12. في عام 2022، اتخذت تدابير من أجل تعزيز أوجه التواصل الداخلي على مستوى المنظمة. وتعمل إدارة الموارد البشرية بشكل وثيق مع شعبة الأخبار ووسائل الإعلام من أجل تحسين التواصل بشأن جميع الأمور التي تهم الزملاء. وزادت إدارة الموارد البشرية من أوجه التواصل الداخلي بشأن أنشطتها من خلال نشرة إخبارية مخصصة تعتمد طريقة كلام غير رسمية وتتحدث عن القضايا بوضوح وبساطة وشفافية. وشجع الزملاء كذلك على تقديم التعليقات. وعملت شعبة الأخبار ووسائل الإعلام على تبسيط نهج المجالات الموضوعية الأخرى التي تسعى أيضاً إلى زيادة التواصل الداخلي من خلال أدوات المراسلة المخصصة، بما في ذلك النشرات الإخبارية ورسائل البريد الإلكتروني. وإضافة إلى ذلك، عُقدت لقاءات مفتوحة بتواتر أكبر خلال عام 2022 (11). وفي الوقت ذاته، فُتحت أبواب المشاركة في بعض الاجتماعات أمام جميع الموظفين، وقد كانت في السابق مفتوحة أمام الإدارة فحسب. وفي محاولة أخرى لتعزيز

³ الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي هي جميع الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، التي تُمول من الميزانية العادية باستثناء الوظائف اللغوية ووظيفة المدير العام.

أوجه التواصل الداخلي، التقى المدير العام بصحبة مدير إدارة الموارد البشرية بجميع القطاعات في أوائل عام 2023 من أجل إتاحة فرصة لمناقشة المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وشُجِع أيضاً قادة/مديرو القطاعات على إشراك "شريك الأعمال المعني بالموهب" في الاجتماعات المنتظمة، وبالتالي فتح قناة تواصل أخرى بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية.

13. ونُفذت دراسة استقصائية حول مشاركة الموظفين (انظر النقطة السابعة) في مايو 2022 للمرة الأولى، وأُتيحَت الفرصة أمام موظفي الويبو ليشاركوا آراءهم بشكل رسمي بشأن الأمور التي يرون أنها تسير بشكل جيد، والمجالات التي يتعين معالجتها. وقد كان أحد الأهداف الرئيسية هو التأكد من أننا نعمل جميعاً بشكل جماعي وفقاً للرؤى التي كشفت عنها الدراسة الاستقصائية من أجل إلهام الناس للقيام بالأشياء بطريقة مختلفة.

التعاون بين القطاعات

14. لقد أُخذت خطوات أولى على الطريق نحو "العمل ككيان واحد" بين القطاعات وداخلها، وكسر عقلية "الانعزال". وفي قطاع التنمية الإقليمية والوطنية، أُطلق نهج مشاريعي للعمل عبر المكاتب الإقليمية من خلال إنشاء فريق تجريبي معني بمشاريع قطاع التنمية الإقليمية والوطنية. وأُخذت هذه المبادرة من أجل اعتماد طرق جديدة لتنفيذ مبادرات (أو مشاريع) التعاون الاستراتيجي العاجلة لدى الدول الأعضاء في الويبو في العديد من المجالات المتعلقة بالملكية الفكرية، بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب.

15. ومن المبادرات الأخرى التي ستساعد أيضاً على الحد من الانعزال "برنامج الخبراء الشباب"، الذي صُمم من أجل إعداد الجيل القادم من قادة الملكية الفكرية في الدول الأعضاء في الويبو، ولا سيما من البلدان النامية والبلدان الأقل نمواً والبلدان التي تمر اقتصاداتها في مرحلة انتقالية. وفي إطار هذا البرنامج، الذي أُطلق في فبراير 2022، توظف المنظمة المهنيين الشباب لمدة عامين، ويقضون السنة الأولى في قطاع ما قبل الانتقال إلى قطاع آخر في السنة الثانية. وبالتالي، يشجع "برنامج الخبراء الشباب" أيضاً على التطوير المزدوج على المستوى المهني للشباب.

ثالثاً. المرونة والتنقل على مستوى المنظمة

16. سرّعت جائحة كوفيد-19 من الجهود التي تبذلها الويبو للاعتراف بثقافة العمل المرنة واعتمادها، وإعادة تصور طريقة إنجاز العمل في سياق مليء بالتحديات. ولا يزال العالم يعيش حالة من التغيّر المتواصل، وعالم العمل ليس مختلفاً في ذلك.

17. وتعني المرونة أيضاً أنه يتعين على المنظمة أن تتصف بالاستقرار والديناميكية في آنٍ معاً. ويدعم الاستقرار ولاية الويبو ويعبر عن هويتها الفريدة. وتمكنها القدرات الديناميكية من الاستجابة بسرعة عند مواجهة تحديات و/أو فرص جديدة. وتشمل هذه التحديات والفرص الحواجز التنظيمية الداخلية، والقدرة على نقل الموارد إلى المواضيع التي تشد الحاجة إليها، بما في ذلك تجميع الفرق من جميع أقسام المنظمة، وإيجاد ثقافة تجتذب المواهب وترعاها وتمكّن الفرق من العمل وتتقبل المساءلة. وهناك تركيز أقل حالياً على التواصل من خلال الهياكل الهرمية، وذلك في محاولة لتشجيع أوجه التواصل الأفقية وتحسينها في شتى القطاعات.

18. وكما ذكر آنفاً، ترى الويبو أن تنقل المواهب هو مبادرة فعالة لإشراك الموظفين، بالتوازي مع تمكين المديرين أيضاً من تقييم المهارات الداخلية، ولا سيما من أجل تحديد أوجه القصور فيها. وقد أحرز تقدم كبير في تحديد منصة سوق المواهب، وهي أداة برمجية لإيجاد تطابق محتمل بين الفرص المتاحة في المنظمة والمهارات المتاحة داخلياً. وتهدف إدارة الموارد البشرية إلى إطلاق المنصة في نهاية عام 2023. وفي الوقت ذاته، بدأ العمل أيضاً على صياغة إطار للسياسات من أجل تيسير هذه المبادرة والسماح بالتدريب أثناء العمل من خلال التفاعل مع مجالات أخرى. وإضافة إلى ذلك، جرى في عام 2022 تمديد المشروع التجريبي بشأن التعيين المؤقت للموظفين، الذي تم إطلاقه في عام 2020، نظراً إلى نجاح المبادرة، وقد حُول إلى سياسة ثابتة في عام 2023. ويسمح المشروع بتعيين الموظفين، من أصحاب العقود المحددة المدة والمستمرة والدائمة، في وظائف مؤقتة ووظائف المشاريع، مع الاحتفاظ بوضعهم التعاقدية والمزايا والاستحقاقات ذات الصلة.

19. وتوقعاً للحاجة المتغيرة بسرعة إلى مهارات جديدة، تعيد إدارة الموارد البشرية النظر في جميع سياسات الموارد البشرية من أجل التأكد من أن إطار الموارد البشرية بأكمله يشجع التنقل. وتحقيقاً لهذه الغاية، تم وضع و/أو توكي العديد من التدابير من أجل ضمان قدرتنا على التنقل في بيئة متغيرة وإدارة الانتقال:

"1" استُحدثت في تشرين الثاني/نوفمبر 2021 تعيينات جديدة محددة المدة، ليس من الممكن تجديدها بعد المدة المحددة ولا يمكن تحويلها إلى تعيين مستمر ("وظائف مقيدة محددة المدة"). وفي عام 2022، أُعلن عن 29 وظيفة مقيدة محددة المدة، وشغل ثمانية منها موظفون معينون بعقود محددة المدة أو مستمرة أو دائمة (لا يخضعون للقيود المطبقة على الوظائف المقيدة المحددة المدة). وتبلغ المدة التراكمية الأقصى للتعيينات المقيدة المحددة المدة خمس سنوات. ويُستخدم هذا النوع من التعيينات في الوظائف الشاغرة التي تتطور فيها المهارات بسرعة، وفي المواضيع التي تتوقع فيها الويبو حدوث تحول في الأعمال التجارية/القوى العاملة، أو حيث لا تستطيع المنظمة توفير فرص وظيفية أطول أجلاً. وهناك هدف إضافي للتعيينات المقيدة المحددة المدة، ألا وهو الوضوح في توقعات الوظيفة وتشجيع التنقل. وخلافاً لوكالات أخرى مثل الوكالة

الدولية للطاقة الذرية والمنظمة الأوروبية للبحوث النووية، يجوز للموظفين المعيّنين بموجب عقود مقيمة محددة المدة، عند إتمامهم لفترة السنوات الخمس، أن يتنافسوا على شغل مناصب أخرى في الويبو، ولكن لا يجوز لهم البقاء في المنصب نفسه لأكثر من خمس سنوات.

"2" وتراعي عملية منح التعيينات المستمرة (أي التعيينات غير المحددة المدة) احتياجات العمل التنظيمية، إضافة إلى طول مدة الخدمة والأداء. وفي حالة انعدام اليقين بسبب حدوث تحول، أو لأسباب أخرى تتعلق بالعمل، يُوجّل منح التعيين المستمر حتى إجراء استعراض في المستقبل. وبالنسبة إلى الوظائف الممولة من الميزانية العادية، يتمتع حوالي 67 في المائة من الموظفين الذين يشغلون هذه الوظائف بتعيينات مستمرة أو دائمة، في حين تمثل التعيينات المحددة المدة حوالي 28 في المائة والتعيينات المؤقتة حوالي 5 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أن العملية قد تُستعرض عند إحراز تقدم في الإطار الخاص بتيسير التنقل الداخلي، ولا سيما من أجل مراعاة الالتزام الفردي بالتعلم المستمر وتعددية المهارات المثبتة.

"3" وإضافة إلى ذلك، سيلزم استعراض السياسة المتعلقة بتصنيف الوظائف المشغولة. ويتعارض إعادة تصنيف الوظائف المشغولة مع مبدأ التنقل (وعادة ما تفضل الطلبات الزملاء الذكور).

رابعاً. منظمة مدفوعة بالأداء

20. تجدر الإشارة إلى أن شركة برايس ووترهاوس كوبرز (PWC) أجرت استعراضاً لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين في الويبو في عام 2021. وإدراكاً لأهمية الثقافة في إدارة الأداء، وضعت بصمة ثقافية للويبو كجزء من هذا الاستعراض، وهي تشكل لمحة عن ثقافة المنظمة. وحدد الاستعراض أيضاً الحاجة إلى إجراء عدد من التغييرات الرئيسية في إدارة أداء الويبو. وشملت هذه التغييرات الحاجة إلى إيجاد قدر أكبر من الموضوعية والاعتراف والتطوير، على أن يكون ذلك مدعوماً بعملية أكثر تركيزاً على المستخدم. وشملت أيضاً الحاجة إلى تطور ثقافي عميق للعقلية والسلوكيات حول الأداء، بالتوازي مع تطوير "عقلية النمو" على نطاق المنظمة. ولن يثبت ذلك قيمته في تصميم النظام الجديد فحسب، بل كذلك في التغيير الثقافي المتعلق بإدارة الأداء، وعلى وجه الخصوص، الانتقال نحو مزيد من التعقيبات المستمرة على الأداء والمحادثات التي تركز على المستقبل، وتعليقات المراجعين المتعددين، وزيادة التركيز على إدارة الأداء نفسه بدلاً من التركيز على الامتثال.

21. ونتيجة لذلك، وضعت الإدارة العليا في عام 2022 فلسفة لإدارة الأداء التنظيمي⁴ بالتعاون مع موظفي الويبو بهدف وضع رؤية لنظامنا الجديد لإدارة الأداء. وبعد ذلك، أُجريت مشاورات مكثفة مع المديرين والموظفين من أجل فهم آرائهم والتوصل إلى الهدف الأساسي لنظامنا الجديد لإدارة الأداء باعتباره أساسياً في تفعيل الفلسفة.

22. وفي عام 2023، سترتسم معالم التصميم الجديد للنظام لكي يتسنى تقديم نظام لإدارة الأداء بتصميم جديد في عام 2024. ومنذ أوائل عام 2023، بدأت "الاختبارات العملية" (التجريبية) من أجل اختبار بعض الميزات المحتملة والسلوكيات المرغوبة في نظام إدارة الأداء الجديد.

خامساً. منظور شامل للتعليم والتطوير

23. تدرك المنظمة تماماً أن التطور الشخصي والمهني هو سر إدارة الأداء وتحفيزه. ومن الواضح أيضاً أنه يجب على المنظمة أن تستثمر في موظفيها من أجل ضمان امتلاكها المهارات اللازمة لتلبية الطلبات الحالية والمستقبلية والبقاء قادرة على المنافسة في سوق المواهب التي تضيق باستمرار.

24. ومع إعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية في أوائل عام 2022، نُقلت مسؤولية تنفيذ برامج التعلم وإنجازها إلى أكاديمية الويبو. وبهذه الطريقة، يمكن للخبرة الموجودة داخل أكاديمية الويبو أن تعود بالنفع على موظفي الويبو أيضاً. وأنشئت فرقة عمل معنية بالتعليم والتطوير من أجل ضمان أن يكون التدريب الداخلي في الويبو أكثر تركيزاً من الناحية الاستراتيجية. ووضعت إطار للويبو للتعليم والتطوير بهدف ضمان تلبية برامج التدريب للاحتياجات الإنمائية واحتياجات العمل لدى الموظفين والمنظمة على السواء. وينقسم إطار العمل إلى ثلاثة أجزاء - التدريب الإلزامي والموضوعي والاختياري، ويأخذ بعين الاعتبار دورة حياة مسيرة الموظف من أجل ضمان توفير التدريب المناسب في المرحلة المناسبة. وقد كان من الإنجازات الهامة في هذا الصدد العمل المكثف الذي اضطلعت به فرقة العمل في عام 2022 مع الجامعات الرائدة من أجل تحديد برامج القيادة والإدارة المناسبة لموظفي الويبو. ووضعت قائمة بالبرامج

⁴ تنص الفلسفة على ما يلي: "نحن نقدر بعضنا البعض ونثق ببعضنا البعض ونلتزم بتعزيز ثقافة مدفوعة بالأداء، مدعومة بالتعاون والتواصل المفتوح. وكأفراد، فإننا نمنّي الخبرات والمهارات التي تسمح لنا بالعمل بفعالية. وعلى مستوى الفرق، نسخر نقاط القوة المتنوعة لدى كل منا سعياً إلى تحقيق التميز. وباعتبارنا وكالة تابعة للأمم المتحدة تدعم المبتكرين والمبدعين، فإننا نتخطى الحدود ونبتكر ثقافة عملنا الخاصة، لكي نصبح منظمة أكثر فاعلية وديناميكية وشمولية من أجل تشكيل نظام عالمي للملكية الفكرية يعود بالنفع على الجميع."

عالية المستوى، وستستفيد المجموعة الأولى المكونة من حوالي 70 مشاركاً من التدريب على القيادة والإدارة في الأشهر المقبلة من عام 2023.

25. وعلاوة على ذلك، فإن جلسات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة التي نسقها شريك الأعمال المعني بالموهب في أواخر عام 2022، والاستبيانات التي استكملتها القطاعات، أثرت تطوير أطر التعلّم والتطوير للقطاعات/مجالات العمل المحددة.

سادساً. نموذج خدمات "النافذة الواحدة" المخصص لإدارة الموارد البشرية

26. بناءً على استراتيجية الموارد البشرية الجديدة، بدأ تنفيذ المرحلة الأولى من نموذج خدمات "النافذة الواحدة" المخصص لإدارة الموارد البشرية في فبراير 2022. ويشكل نموذج الخدمات هذا حجر الزاوية لنموذج عمل جديد يركز على تقديم الخدمات، وهو مدمج وفقاً للمجالات المواضيعية عوضاً عن الوظائف. ويهدف إلى ضمان تحقيق تكامل أفضل للأشخاص والعمليات من أجل تقديم تجربة سلسة للمستخدمين الداخليين والخارجيين لخدمات إدارة الموارد البشرية. والأهم من ذلك أن إدارة الموارد البشرية بدأت أيضاً في العمل وفقاً لهذا الأسلوب "كشريك استراتيجي"، وتساعد مجالات الأعمال على التكيف والتحوّل لكي تبقى قادرة على الوفاء بالغرض.

27. وأدى الإنشاء اللاحق لخدمة إدارة المواهب في إطار هذا النموذج الجديد إلى إحياء مفهوم شركاء الأعمال المعينين بالمواهب في كل قطاع، وهو ما يجعل الموارد البشرية أقرب إلى محور سير الأعمال، ويعزّز قدرة إدارة الموارد البشرية على توقع الاحتياجات التنظيمية الاستراتيجية وتحديدّها وتبليتها، إلى جانب أصحاب المصلحة التجاريين الرئيسيين. وعلى نحو مماثل، تم إنشاء وحدة البيانات والتكنولوجيا الجديدة الخاصة بالموارد البشرية من أجل تمكين إدارة الموارد البشرية من اعتماد تحليلات البيانات، وإطلاق العنان لإمكانات هذه التحليلات، وتعزيز قدرتها على دعم تحقيق الأولويات التنظيمية من خلال الرؤى والممارسات والقرارات الممكنة رقمياً والقائمة على البيانات. وعلاوة على ذلك، واصلت إدارة الموارد البشرية إحراز تقدم كبير في تنفيذ مجموعة من الأدوات والعمليات والإجراءات الجديدة للموارد البشرية من أجل تحسين الكفاءة والفعالية والتجربة العامة للموظفين.

28. وقاد الفريق العامل متعدد الوظائف الذي يضم أعضاء من إدارة الموارد البشرية، وإدارة تخطيط البرامج والشؤون المالية، ومكتب المستشار القانوني، وشعبة الرقابة الداخلية، استعراضاً للإطار التنظيمي للويبو بهدف تبسيط السياسات والإجراءات، وتعزيز إمكانية الوصول إلى المعلومات. وتُوج الاستعراض باتخاذ قرار ينص على أن يقتصر الاحتفاظ بالتعميمات الإدارية على السياسات والاستراتيجيات رفيعة المستوى، وإصدار مبادئ توجيهية جديدة تشرح التسلسل الهرمي للقواعد والمبادئ التي تحكم اختيار أداة معينة. وفي هذا السياق، أجرت إدارة الموارد البشرية استعراضاً شاملاً للتعميمات الإدارية بالموارد البشرية في عام 2022، وأطلق دليل جديد للموارد البشرية في مارس 2023. وأدى هذا التمرين إلى إلغاء 50 تعميماً إدارياً تتعلق بالموارد البشرية نُقلت إلى دليل الموارد البشرية الجديد الذي يتصف بسهولة النفاذ والبحث فيه، وينطوي على طابع عصري ولغة ومعلومات مبسطة.

29. وإضافة إلى ذلك، تبذل إدارة الموارد البشرية جهوداً كبيرة في الاستعراض المستمر وتحديث اللوائح والسياسات التي تحكم شروط خدمة موظفي الويبو. ويتيح ذلك للويبو الحفاظ على إطار تنظيمي سليم يتكيف بسرعة مع الاحتياجات والأولويات المتغيرة للمنظمة ويدعمها، بينما يضمن التوافق مع أفضل الممارسات. ومن الأمثلة على ذلك تنفيذ العملية الجديدة لدفع مبلغ مقطوع لإجازة زيارة الوطن، التي تقوم المنظمة بموجبها بتجهيز المدفوعات في المقام الأول، عوضاً عن مطالبة الموظفين بطلب المبلغ المستحق. وكجزء من التحسين المستمر لإطار سياسة الموارد البشرية، ترافقت هذه التغييرات مع بلاغات هادفة أجل ضمان شرح التطورات السياسية وفهمها بوضوح.

سابعاً. تعزيز مشاركة الموظفين ورفاههم

مشاركة الموظفين

30. على النحو المذكور في هذا التقرير، فإن تغيير ثقافة الويبو، والاستماع إلى رأي الموظفين من أجل تهيئة بيئة ديناميكية ومجزية وقائمة على الثقة هي أولويات رئيسية لتحديد ما يصلح وما لا يصلح، وفهم دوافع الموظفين وتطلعاتهم بشكل أفضل، وإيجاد طريقة لتحسين رفاه الموظفين وإدراج صوتهم في قرارات العمل.

31. وعلى هذا الأساس، أُجريت في مايو 2022 دراسة استقصائية بشأن المشاركة على مستوى المنظمة لأول مرة، وهو ما أتاح النفاذ في الوقت الفعلي وعند الطلب إلى تعليقات الموظفين، وأتاح للجميع فهم الفرص الرئيسية في جميع أقسام المنظمة. وبلغ المعدل العام لرضا الموظفين في السؤال "ما مدى سعادتك في العمل لدى الويبو؟" 74 نقطة، علماً بأن المعدل القياسي هو 75 نقطة⁵. وعلاوة على ذلك، كان معدل الاستجابة البالغ 60 في المائة أفضل بكثير من معدلات المشاركة السابقة التي بلغت حوالي 35 في المائة في الدراسات الاستقصائية المماثلة. وسعت الدراسة الاستقصائية إلى تعزيز مشاركة الجميع مع الويبو، وأطلقت البيانات التي

⁵ معدل مستمد من بيانات الدراسات الاستقصائية بشأن مشاركة الموظفين في 1,000 منظمة.

جُمعت سلسلة من الإجراءات التي تركز على المجالات الرئيسية للتطوير على مستوى الفرق والمستوى التنظيمي، إضافة إلى التزامات المديرين خلال معتكف الإدارة الذي عُقد في سبتمبر 2022.

32. وأُجريت دراسة استقصائية ثانية عن المشاركة في أبريل 2023 من أجل تقييم الأداء والسماح للموظفين بالإعراب عن آرائهم بشأن أداء المنظمة منذ الدراسة الاستقصائية الأخيرة، والطريقة التي يمكن بها للويبو أن تواصل التحسّن.

الرفاه والتوفيق بين العمل والحياة الشخصية

33. إن صف رفاه الموظفين وصحتهم العقلية هما في غاية الأهمية بالنسبة إلى المنظمة. ومن الحقائق المثبتة بالأدلة أيضاً أن اتباع نهج مرّن في العمل أمر له أهمية بالغة من أجل سير العمل،⁶ ويساهم في جعل الويبو جهة توظيف جذابة، ويدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. وعلى هذا الأساس:

- دخلت سياسة الويبو المنقحة بشأن ساعات العمل وترتيبات العمل المرنة حيز النفاذ في يناير 2022، وهي السياسية التي أدخلت العمل عن بُعد كترتيب عمل مرّن، استفادةً من الدروس المستخلصة خلال جائحة كوفيد-19. والعمل عن بُعد - للوظائف التي لا تعتمد على التواجد في أماكن العمل - هو إلى حد بعيد ترتيب العمل المرّن الأكثر شيوعاً في صفوف الموظفين.⁷ وهو يدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وهو عنصر رئيسي في جعل الويبو جهة توظيف مفضلة. ولأن احتياجات العمل تتمتع بالأسبقية، أُجري عدد من التغييرات على الأحكام بشأن ساعات العمل وجدول العمل المتراص من أجل منح الموظفين مزيداً من المرونة في تنظيم عملهم وإدارة أوقاتهم وفقاً لتفضيلاتهم واحتياجاتهم الشخصية، وبالتالي دعم التوازن بين العمل والحياة. وتمنح هذه التغييرات المشرفين قدرًا كافيًا من حرية التصرف في إدارة ترتيبات عمل أفرقتهم وفقاً للاحتياجات التنظيمية والفردية.

- وجرى زيادة استحقاقات الإجازة الوالدية للمنتفعين بالزمالات، ومُنحوا قدرًا إضافيًا من المرونة في الاستفادة من استحقاقاتهم. وتأتي هذه التغييرات عقب مراجعة سياسة الويبو بشأن الإجازة الوالدية للموظفين في عام 2021، والتي تتماشى مع توصيات الأمم المتحدة. وتهدف هذه التغييرات إلى مساعدة المنتفعين بالزمالات على تحقيق توازن أفضل بين المطالب المهنية والشخصية خلال لحظة مهمة من حياتهم، إضافة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول.

- ومن خلال تغيير السياسة، تم منح قدر أكبر من المرونة للموظفين الذين يحتاجون إلى أخذ إجازة بسبب حالة طارئة تتعلق بالأُسرة. وعلى وجه الخصوص، يجوز للموظفين الآن الاستفادة من استحقاقات الإجازة هذه لأكثر من ثلاثة أيام عمل متتالية (حتى سبعة أيام في السنة). وبنفس روح منح المزيد من المرونة للموظفين في المواقف الشخصية الصعبة، تم تمديد الحد الزمني لتقديم الشهادات الطبية في حالة الإجازة المرضية من أربعة إلى 10 أيام عمل بعد تاريخ بدء الإجازة المرضية. وللسماح للوحدة الطبية بمراقبة الإجازات المرضية بشكل أكثر اتساقاً، يُحتسب الآن 20 يوماً (تراكمية أو متتالية) من الإجازات المرضية الموثقة بشهادة، والتي يجب على الموظفين بعدها تقديم المعلومات الطبية إلى المستشار الطبي للويبو في غضون 12 شهراً (عوضاً عن تقديمها في كل سنة تقويمية سابقاً).

34. وعلى نحو مماثل، واصلت الوحدة الطبية ومستشار الموظفين إسداء المشورة الشاملة وتقديم مجموعة واسعة من خدمات الدعم للموظفين بشأن الرفاه والصحة العقلية، بما يتماشى مع سياسة منظمة الصحة العالمية/منظمة العمل الدولية، والمبادئ التوجيهية بشأن الصحة العقلية في العمل، وبالتعاون مع مجلس تنفيذ الصحة النفسية التابع للأمم المتحدة. واستناداً إلى نتائج دراسة استقصائية أجراها فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستخبارات الصحية في عام 2021 بشأن الصحة والرفاه، والإجراءات المحددة نتيجة للدراسة الاستقصائية بشأن المشاركة، تم تنفيذ العديد من التدابير في عام 2022. وشملت هذه التدابير إنشاء تطبيق مجاني للرفاه متاح لجميع الموظفين، وعقد ندوات إلكترونية حول المواضيع المتعلقة بالرفاه والصحة العقلية، والاحتفال بالأيام العالمية للصحة العقلية والوقاية من الانتحار. والنشاط الأخير في هذا الصدد هو الحدث المسمى "الصحة العقلية هي شأن الجميع"، الذي عُقد في مارس 2023 وحضره أكثر من 550 زميلاً في الويبو. وهناك عدة مبادرات إضافية قيد الإعداد يُتوخى تنفيذها في السنوات القادمة.

مكان عمل يسوده الاحترام والتوافق

35. تتبع الويبو سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه أي نوع من أنواع المضايقات، وقد أُدرجت هذه السياسة بشكل منهجي بمبادرات في العمليات الأخرى من أجل تعزيز بيئة عمل تتسم بالاحترام والتوافق. وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي بشكل أكثر تحديداً، فهو يمثل مسعىً متعدد الجوانب يشمل مكتب أمين المظالم، ومكتب الأخلاقيات، وشعبة الرقابة الداخلية، وأكاديمية الويبو، وأخصائي الشؤون الجنسانية والتنوع، ومستشار الموظفين، وشركاء الأعمال المعنيين بالموهوب في إدارة الموارد البشرية.

6 بناءً على نتائج دراسة استقصائية أجراها فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستخبارات الصحية في عام 2021 بشأن الصحة والرفاه.

7 تشمل ترتيبات العمل المرنة الأخرى المتاحة في الويبو جداول العمل المتراصة، وساعات العمل المتداخلة، والتوظيف بدوام جزئي.

36. وما يؤكد التزام الويبو بهذه المسألة الهامة بوضوح هو سياستها الرفيعة المستوى بشأن منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والتصدي لهما (التي توفر لجميع الموظفين معايير واضحة يُتوقع منهم الالتزام بها) ونظام موظفيها ولائحته اللذين يحظران التحرش الجنسي صراحة. وتجدر الإشارة إلى أن نظام الموظفين ولائحته ينعان على أنه ينبغي إبلاغ شعبة الرقابة الداخلية بادعاءات التحرش الجنسي من أجل التحقيق فيها وفقاً لإطار التحقيق الذي وضعت شعبة الرقابة الداخلية. ويتم الإبلاغ عن حالة ادعاءات التحرش الجنسي والتحقيقات فيها بشكل فصلي إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، وبشكل سنوي في التقرير المقدم إلى مدير شعبة الرقابة الداخلية.

37. وأدمجت المنظمة أيضاً التوعية بسياسة عدم التسامح مطلقاً في العمليات الرئيسية، مثل البرنامج التمهيدي للمضمين الجدد، وعملية تقييم الأداء، وفي استبيان الخروج. وإضافة إلى ذلك، فإن الدورة الإلزامية بشأن "العمل معاً بانسجام" - المصحوبة بعنصر إضافي محدد للمديرين - تمكّن الموظفين من تعلم طريقة التصدي لحالات المضايقة، وبشكل أكثر تحديداً التحرش الجنسي. واعتباراً من نهاية عام 2022، أكمل أكثر من 85 في المائة من الموظفين الوحدة الأولى، في حين أكمل 90 في المائة من المديرين الوحدة الخاصة بالمديرين.

38. وعلاوة على ذلك، فإن الإجراءات التي تحكم النزاعات والمظالم المتعلقة بمكان العمل تمكن الموظفين وغير الموظفين على السواء من تقديم شكاوى رسمية بشأن التحرش الجنسي، وبالتالي، جرى توسيع ولاية مكتب أمين المظالم لكي تشمل إمكانية الوصول لغير الموظفين. وعلى المنوال نفسه، يوفر "دليل مكان العمل المحترم والمتناغم"⁸ التوجيه ويعزز مبدأ أن لكل شخص الحق في العمل في مكان عمل آمن ومحترم.

ثامناً. إنشاء قوى عاملة متنوعة وشاملة

39. في الاجتماع الأخير للجنة الويبو للتنسيق المعقود في يوليو 2022، التمسّت اللجنة من الأمانة أن تدرج بشكل منهجي في تقريرها السنوي عن الموارد البشرية معلومات مفصلة عن التدابير الملموسة المتخذة من أجل تحسين التوازن الجغرافي في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وكذلك التوازن بين الجنسين، في جميع قطاعات الويبو وعلى جميع المستويات. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتضمن هذا التقرير السنوي مرفقاً يعرض النسخة الأولى من خطة عمل تهدف إلى زيادة تعزيز التنوع الجغرافي في الويبو. ومن المتوقع أن يستمر العمل مع الدول الأعضاء في عام 2023 من أجل رصد أثر هذه التدابير وتحديد الأنشطة الأخرى بشكل مشترك.

40. وكخطوة أولى، عقدت إدارة الموارد البشرية عدة اجتماعات مع منسقي المجموعات من أجل التأكد بشكل أفضل من احتياجاتهم فيما يتعلق بالقرار الذي اتخذته لجنة الويبو للتنسيق، وشرح المعلومات المتاحة بالفعل للدول الأعضاء بشأن هذين الموضوعين. وإضافة إلى التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الذي يُقدم بالفعل تقارير مستفيضة عن قضايا التوازن بين الجنسين على أساس قرار سابق اتخذته الدول الأعضاء، تم تحديث كل من كتيب القوى العاملة في مجال الموارد البشرية وكذلك تقرير الدول الأعضاء عن البيانات الرئيسية المتعلقة بالتوزيع الجغرافي، وأُنشئت للدول الأعضاء مرتين في السنة في نهاية يونيو ونهاية ديسمبر.

41. وفي الوقت نفسه، تم تقديم إيضاحات لمنسقي المجموعات بشأن قضايا مختلفة، بما في ذلك عمليات التوظيف في الويبو، والتمثيل الجغرافي في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي مقابل التنوع الجغرافي، وبيانات التوظيف والتطبيق حسب المنطقة الجغرافية، وكذلك المعلومات الإضافية التي يمكن أن تكون مفيدة للدول الأعضاء. واتفق مع منسقي المجموعات على أنه من أجل التماسي مع مبادئ التوزيع الجغرافي التي أقرتها لجنة الويبو للتنسيق في عام 1975،⁹ سيستمر استخدام المناطق الجغرافية السبع لأغراض الإبلاغ (مع ملاحظة أن الجدولين اللذين يستندان إلى مجموعات الويبو الإقليمية يردان في التقرير بشأن البيانات الرئيسية عن التوزيع الجغرافي على النحو الذي طلبته الدول الأعضاء).

42. وعلاوة على ذلك، عُقد عدد من الاجتماعات بين إدارة الموارد البشرية والدول الأعضاء خلال مجرى عام 2022 وأوائل عام 2023 من أجل تحقيق أقصى استفادة من "مبادرة جهات التنسيق"، التي أنشئت بناءً على قرار اتخذته لجنة الويبو للتنسيق في عام 2016،¹⁰ والتي يكمن الهدف منها في اجتذاب مجموعة متنوعة من مقدمي الطلبات لملء الشواغر، ولا سيما المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأضيفت ثلاثة بلدان (صربيا والهند وإندونيسيا) حديثاً إلى قائمة الاتصال في عام 2022، وستعمل هذه البلدان عن كثب مع إدارة الموارد البشرية من أجل تعزيز فرص العمل في الويبو وتقديم المساعدة الأولية في عملية الاختيار. وعلاوة على ذلك، أُجريت دراسة استقصائية في يوليو 2022 مع جميع جهات الاتصال وكشفت أنه على عكس ما تأمل هذه المبادرة في تحقيقه، هناك مشاركة ضعيفة من جهات الاتصال من أجل الترويج الفعال للفرص الوظيفية في الويبو - إذ أشار 22

⁸ يماشى الدليل مع [السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي](#) ويتضمن توجيهات جديدة بشأن الإجراءات الرسمية وغير الرسمية المتاحة، وفرص التدريب، والتعامل مع التحرش الجنسي، وأماكن الحصول على المشورة والمساعدة.

⁹ الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي هي جميع الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، التي تُمول من الميزانية العادية باستثناء الوظائف اللغوية ووظيفة المدير العام.

¹⁰ انظر (ي) الوثيقة [WO/CC/73/5](#).

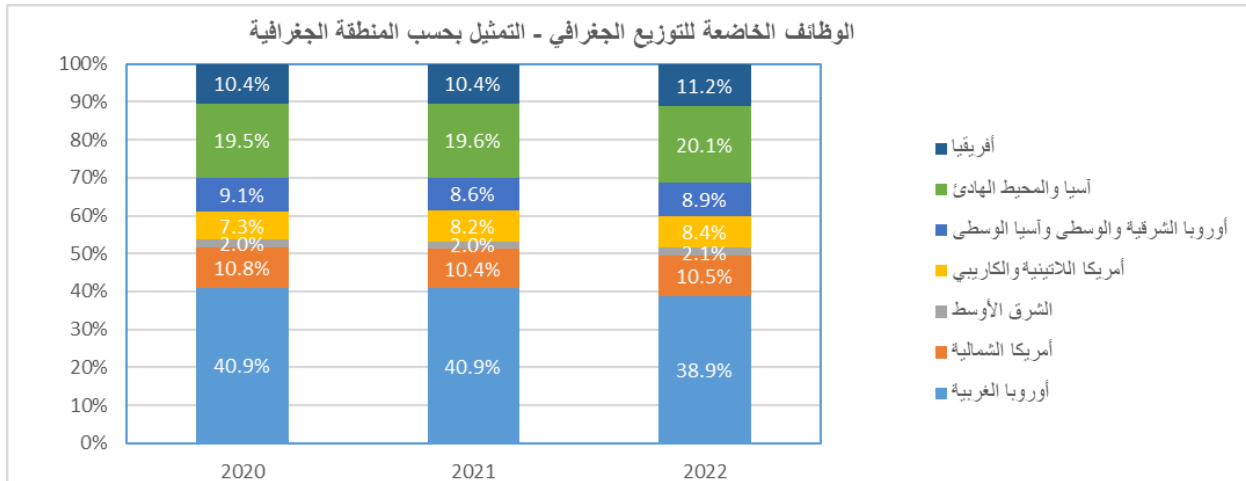
فقط من 40 مشاركاً في الدراسة الاستقصائية إلى أنهم ينشرون فرص عمل الويبو على الشبكة، وذكر مستجيب واحد فقط أنه استضاف حدثاً وظيفياً مخصصاً العام الماضي يتعلق بالفرص المتاحة في الويبو. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن أقل من 20 في المائة أجابوا بأنهم على تواصل مع جهات اتصال أخرى للتعلم من الأقران. وأخذت هذه الدروس بعين الاعتبار لدى صياغة خطة العمل الواردة في المرفق.

43. وخلال هذه الاجتماعات، أبرزت إدارة الموارد البشرية أن تحسين التوازن الجغرافي في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وكذلك التوازن بين الجنسين، من المرجح أن ينجح عندما تعمل الدول الأعضاء والمنظمة يداً بيد من أجل ضمان تنوع مجموعات المرشحين. وتجدر الإشارة إلى أن عدداً من المبادرات قد بدأ بالفعل. وتشمل هذه المبادرات: مبادرة جهات الاتصال التي بدأت في عام 2016 بناءً على طلب الدول الأعضاء، وحملات التوظيف المحددة الأهداف على وسائل التواصل الاجتماعي، واستخدام شركات البحث التنفيذية، والمشاركة في معارض المهن ومجموعات المواهب. وذكرت إدارة الموارد البشرية أيضاً أنها ستواصل اتباع هذا النهج المتمثل في الانخراط مع منسقي المجموعات في عام 2023، وشددت على أهمية وضع مقاييس، بالتنسيق مع الدول الأعضاء، من أجل قياس أثر الأنشطة.

التنوع الجغرافي

44. فيما يتعلق بالوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي استناداً إلى مبادئ التوزيع الجغرافي التي وافقت عليها لجنة الويبو للتنسيق في عام 1975،¹¹ استمر تمثيل المناطق الجغرافية السبع في القوى العاملة في الويبو في التطور خلال عام 2022.

45. ويظهر الجدول أدناه زيادة طفيفة خلال السنوات الثلاث الماضية في نسبة الموظفين من أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى والشرق الأوسط، في حين استمرت النسبة المئوية للموظفين من أوروبا الغربية في الانخفاض.



46. وبدأت الويبو أيضاً في تتبع تقدم المرشحين بشكل منهجي من خلال عملية الاختيار بحسب الجنس والمنطقة الجغرافية، لا من أجل التركيز على زيادة الترشيحات وحسب، بل كذلك على تحديد التدابير المحددة الأهداف التي يمكن أن تساعد على زيادة معدل نجاح المرشحين من المناطق الأقل تمثيلاً في عملية التوظيف التنافسية.

47. ويقدم الجدول أدناه تصنيفاً للمتقدمين بحسب المنطقة الجغرافية، وكذلك تقدمهم خلال المراحل المختلفة من عملية التوظيف. وتغطي هذه اللوحة الموجزة، حتى منتصف مايو 2023، 109 فرص عمل شاغرة أعلن عنها في عام 2022 من أجل وظائف في الرتبة المهنية وما فوقها.

11 الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي هي جميع الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا، التي تُمول من الميزانية العادية باستثناء الوظائف اللغوية ووظيفة المدير العام.

| مقدمو الطلبات | الأسماء المدرجة في الطويلة | الأسماء المدرجة في قائمة التصفية | الأشخاص الخاضعين للمقابلة | الأشخاص الموصى بهم | الأشخاص المختارون |
|--|----------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| أفريقيا | 3,299 | %39.04 | %8.93 | %50.43 | %53.85 |
| آسيا والمحيط الهادئ | 2,806 | %40.45 | %13.83 | %49.04 | %44.44 |
| أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى | 1,996 | %39.83 | %13.33 | %40.57 | %23.81 |
| أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي | 1,117 | %43.60 | %14.99 | %45.21 | %36.84 |
| الشرق الأوسط | 509 | %39.49 | %9.95 | %90.00 | %33.33 |
| أمريكا الشمالية | 610 | %47.70 | %11.68 | %47.06 | %66.67 |
| أوروبا الغربية | 3,187 | %42.99 | %15.47 | %54.25 | %52.38 |
| المجموع | 13524 | %40.96 | %12.94 | %50.21 | %46.11 |

48. وكما هو مبين في الجدول أعلاه، تتألف عملية التوظيف في الويبو من خمس مراحل رئيسية هي:

- "القائمة الطويلة"، أي المرشحون الذين يُحتفظ بهم بعد خضوعهم للفرز الأول المسبق من أجل التأكد من استيفائهم للحد الأدنى من متطلبات الوظيفة؛
- "قائمة التصفية"، أي المرشحون الذين "أدرجوا في القائمة الطويلة" أولاً وخضعوا لجولة أخرى من الفرز من أجل التأكد من استيفائهم للمتطلبات بشكل وثيق، ثم احتُفظ بهم عادة من أجل إجراء تقييمات كتابية للمهارات التقنية؛
- "الأشخاص الخاضعين للمقابلة"، أي المرشحون الذين "أدرجوا في قائمة التصفية" أولاً واجتازوا التقييم الكتابي بنجاح، وبالتالي تم الاحتفاظ بهم للمرحلة المقابلة؛
- "الأشخاص الموصى بهم"، أي المرشحون الذين نجحوا في المقابلة والمراحل السابقة، وأوصى بهم مجلس التعيين أو لجنة الاختيار من أجل اختيارهم؛
- "الشخص المختار"، أي المرشح الذي تختاره السلطة المختصة بناءً على توصية مجلس التعيين أو هيئة الاختيار.

49. وتلقت الويبو 13,524 طلباً لشغل 109 فرص عمل شاغرة نُشرت في عام 2022 من أجل شغل وظائف في الرتب المهنية وما فوقها. ومن الناحية الإيجابية، وعقب زيادة التركيز على التوعية في إقليم أفريقيا، زادت الترشيحات من أفريقيا وهي الآن أعلى من عدد الطلبات الواردة من أوروبا الغربية، وهي المجموعة الأعلى تقليدياً، يليها إقليم آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى. وورد عدد أقل من الطلبات من مرشحين من أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وأمريكا الشمالية والشرق الأوسط.

50. ويقدم الجدول أيضاً أفكاراً ثابتة لإدارة الموارد البشرية من أجل إعداد نُهج مصممة خصيصاً لكل إقليم من أجل التغلب على التحديات المحددة التي تواجهها عملية التوظيف. وتبين الأنماط أن المرشحين من بعض المناطق يتفوقون على الآخرين في مراحل مختلفة من عملية التوظيف، ولا سيما خلال مراحل التقييم. ويقدم الملحق قدراً إضافياً من الرؤى حول البيانات، وينظر في تدابير محددة حسب الإقليم من أجل ضمان حصول المتقدمين من الأقاليم الأقل تمثيلاً على فرصة أكبر للنجاح في العملية التنافسية.

51. وحتى منتصف مايو 2023، اختير مرشحون لشغل 83 من أصل 109 فرص عمل، وكان من بينهم 14 مرشحاً داخلياً - أي من المعيّنين تعيينات دائمة ومستمرة ومحددة المدة (أو 44 مرشحاً عند احتساب الموظفين الذين يعملون لدى الويبو بعقود أخرى أيضاً). وفيما يتعلق بالاختيارات الداخلية الأربعة عشرة، فقد أسفرت ثلاثة عشر منها عن ترقية، واستأثرت الوظائف بعشر من هذه الترقيات (أو 77 في المائة).

52. وعند النظر إلى حصة النساء في الطلبات الواردة حسب الإقليم، فإنها تجاوزت نسبة 50 في المائة في أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى (59.5 في المائة)، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (55.7 في المائة). ووردت أدنى نسبة من الطلبات المقدمة من النساء من أفريقيا (37.8 في المائة) وأمريكا الشمالية (40.7 في المائة). وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن حصة النساء كانت أكبر في مرحلة قائمة التصفية (62.2 في المائة)، مما يعني أن المتقدمات يستوفين المتطلبات إلى حد كبير عند تقديمهن للطلبات. وبلغت نسبة النساء بين المرشحين المختارين 51.8 في المائة.

التوعية بالموهوب

53. تواصل الويبو العمل على زيادة تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع الجغرافي من خلال إطلاق مبادرات مختلفة، ولا سيما على المستويات العليا. وتنظم الويبو، إما بشكل مباشر و/أو من خلال المنظمات الشريكة لها، حملات توعية من خلال قنوات التواصل الاجتماعي المختلفة، وتكون في بعض الأحيان مصممة خصيصاً للنساء من الفئة الفنية أو لأقاليم محددة. وتستعين أيضاً بخدمات شركات البحث التنفيذية لشغل مناصب رفيعة المستوى أو أدوار يصعب شغلها بسبب سوق العمل. وفي عام 2022، عبرت 803 مرشحات عن اهتمامهن بتجمُّعنا الخاص بالموهوب النسائية المُخضّرة لوحدها، في حين أن 2,109 من بين 3,649 فنياً والذين عبروا عن اهتمامهم من خلال جميع تجمعات الموهوب لدينا كانوا من النساء (58 في المائة). وإضافة إلى ذلك، تواصل تحسين لوحة الموارد البشرية في الويبو لمتابعة معلومات الأعمال، وهو ما يتيح بيانات الوقت الحقيقي الجنسانية والجغرافية بنقرة زر واحدة، بحيث يمكن لموظفي إدارة الموارد البشرية والمديرين الوصول إلى البيانات الجنسانية والجغرافية بسرعة وسهولة، وهو ما يسمح بصياغة استراتيجيات توظيف تعتمد على البيانات من أجل معالجة القضايا المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والجنساني.

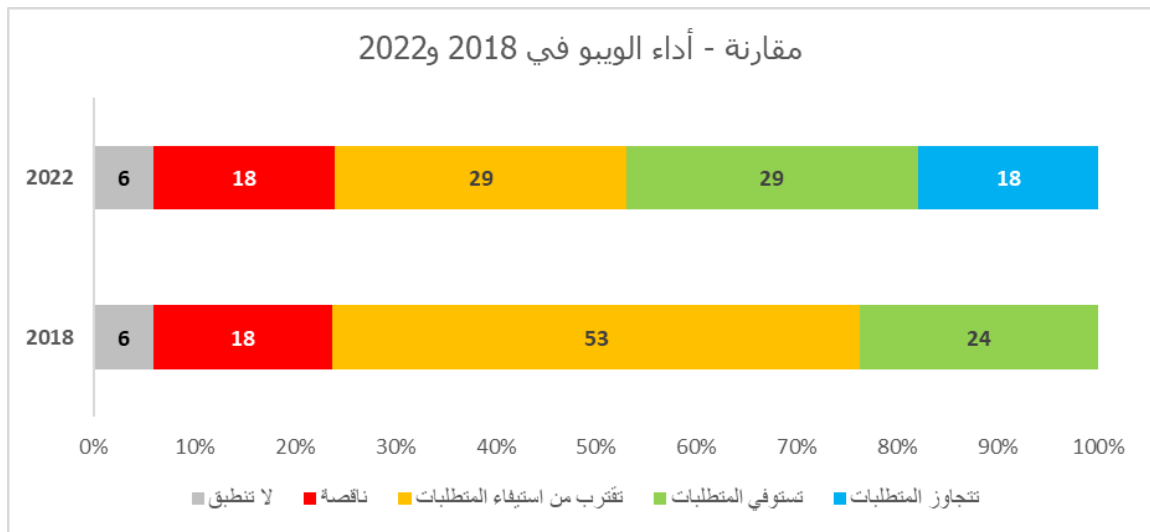
54. وشاركت الويبو أيضاً في خمسة معارض للمهن في عام 2022، بما في ذلك معرضان استُضيفا حضورياً. واستهدف معرضان للمهن ملامح معينة (النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والمهنيون الشباب)، واستهدفا زيادة تمثيل الفئة السكانية المعنية في المنظمة.

55. وتعكف الويبو أيضاً على تجريب أنشطة التوعية بالموهوب الخاصة بمنطقة جغرافية، التي تتطلب بذل جهود متضافرة لمعالجة مسألة التمثيل الناقص/عدم التمثيل. وفي أبريل 2023، شاركت الأمانة في معرض افتراضي للمهن يستهدف المواطنين الأفارقة لأول مرة، والذي وصلت من خلاله إلى ما يقارب 200 مرشح عن طريق عرض تقديمي مهني وتوجيه مهني فردي. ومن المتوخى أيضاً عقد ندوة افتراضية مهنية مشتركة مع المنظمة الإقليمية الأفريقية للملكية الفكرية تستهدف المرشحين من إقليم أفريقيا من أجل تقديم المعلومات والدعم بشأن عملية الاختيار في الويبو.

56. ومن الأرجح أن تنجح أنشطة التوعية هذه عندما تقترن بدعم والتزام قوين من الدول الأعضاء، لا سيما فيما يتعلق بأنشطة التوعية التي تستهدف مناطق جغرافية محددة. واستناداً إلى هذا الدرس، حدّدت إدارة الموارد البشرية في مرفق هذا التقرير عدداً من الإجراءات المقترحة من أجل تعزيز التنوع الجغرافي.

المساواة بين الجنسين والشمول

57. في عام 2022، واصلت الويبو تنفيذ خطة العمل المُطبَّقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)¹²، واستوفت أو تجاوزت متطلبات 50 في المائة من التصنيفات، أو ثمانية مؤشرات من أصل 16 مؤشراً مطبقاً. وقِيّمت الويبو مؤشرات خطة العمل لأغراض التقييم والتدقيق والمعرفة والتواصل على أنها "تتجاوز المتطلبات"، وقِيّمت خمسة مؤشرات متعلقة بالقيادة، وإدارة الأداء استجابةً للمنظور الجنساني، والهيكلي الجنساني، وثقافة المنظمة، والاتساق، على أنها "تستوفي المتطلبات".



¹² تشكل خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة آلية للمساءلة أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وتطبق السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين عام 2006. ويمكن النفاذ [هنا](#) إلى أداء الويبو بحسب المؤشر.

58. وفي 31 ديسمبر 2022، شكّلت النساء 47.7 في المائة من جميع الموظفين في الفئات الفنية وما فوقها من ذوي التعيينات المحددة المدة أو المستمرة أو الدائمة في إطار الميزانية العادية، وكان 49.9 في المائة من النساء في الفئة الفنية و31.9 في المائة في فئة المديرين. وشكّلت النساء 80 في المائة من الموظفين الفنيين الوطنيين و62.8 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة.

59. وفيما يتعلق بأهداف التكافؤ بين الجنسين، تم تحقيق هدف الرتبة ف-4 منذ عام 2020، وهو ما يجعل الويبو إحدى أول الوكالات في منظومة الأمم المتحدة التي تفعل ذلك.¹³ وأحرز كذلك تقدم كبير على مستوى مد-2، وأصبحت الويبو الآن مماثلة لوكالات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، إن لم تكن أفضل منها. وعلى نحو مماثل، رغم أن المستويين مد-1 وف-5 قد سجلا انخفاضاً طفيفاً، لكن الويبو لا تزال متفوقة على معظم الوكالات الأخرى بالنسبة إلى هذين المستويين. وعلى الرغم مما ذكر آنفاً، وفي ضوء القرار الذي اتخذته الدول الأعضاء، تُبذل جهود متجددة من أجل مواصلة تحسين هذه الاتجاهات داخل القوى العاملة في الويبو.

| نسبة النساء في الرتبين ف-4 ومد-2 | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------|
| الرتبة | حتى 30 يونيو 2020 | حتى 30 يونيو 2021 | حتى 31 ديسمبر 2021 | حتى 31 ديسمبر 2022 | الأهداف المنشودة للفترة 2022-2023 |
| مد-2 | %15.4 | %10 | %10 | %18.2 | %33 |
| مد-1 | %34.9 | %37.1 | %37.3 | %34.4 | %41 |
| ف-5 | %32.7 | %29.7 | %29.1 | %28.8 | %35 |
| ف-4 | %50.0 | %50 | %49.7 | %50.5 | %50 |

60. ويستمر تعزيز العمل في مجال مراعاة المنظور الجنساني عبر القطاعات والمجالات الوظيفية، مما يعكس مصالح الدول الأعضاء في المساواة الجنسانية والنهوض بالمرأة في مجال نظام الملكية الفكرية. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، أُخذت عدة مبادرات، منها على سبيل المثال ما يلي:

- في عام 2022، أدرجت الويبو الاعتبارات والتوجيهات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والملكية الفكرية في العديد من جوانب تخطيط العمل لعام 2023 وما بعده. وخلال دورة نصف سنوية لتخطيط عمل جميع مديري الويبو ومديري المشاريع، ناقشت الملكية الفكرية والمساواة بين الجنسين، وكذلك مواضيع المساواة بين الجنسين والتنوع، خلال جلسة مخصصة.
- وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، دأبت الأمانة على جمع البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في جمعيات الويبو - وهي جزء مهم من النظام الإيكولوجي للملكية الفكرية - وستبدأ في تجميع البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في اجتماعات اللجان الدائمة وفي صفوف شاغلي مناصب الرئيس ونائب الرئيس. وكشفت البيانات الواردة من الجمعيات عن اتجاه إيجابي نحو مزيد من التوازن بين الجنسين بين وفود الدول الأعضاء، إذ زادت مشاركة الإناث من 36.7 في المائة في عام 2018 إلى 41.7 في المائة في عام 2022. ومع ذلك، بالنسبة إلى جمعيات عام 2022، استمر وجود تفاوت على مستوى رؤساء الوفود، إذ إن 64.9 في المائة من الوفود لديها رؤساء ذكور، مقابل 35.1 في المائة من الوفود التي لديها رئيسات.
- وأنشأت الويبو برنامجها الجديد للملكية الفكرية والمساواة بين الجنسين في عام 2022، وذلك بتعيين مستشار أول ومنافع بالزمالة للانضمام إلى مناصرة الويبو للملكية الفكرية والمساواة بين الجنسين. وخلال عام 2022، وضع الفريق المعني بالملكية الفكرية والمسائل الجنسانية خطة عمل الملكية الفكرية والمساواة بين الجنسين.

61. وامتثالاً لمتطلبات منظومة الأمم المتحدة على النحو المنصوص عليه في استراتيجية الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً لإدماج منظور الإعاقة، أطلقت الويبو استراتيجيتها الأولى لإدماج منظور الإعاقة في عام 2022. وتهدف الاستراتيجية إلى ما يلي:

- دعم زيادة التنوع في صفوف القوى العاملة، وضمان إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة، وتكافؤ الفرص لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- وتسهيل التحول الثقافي نحو نهج قائم على الحقوق تجاه الإعاقة؛
- وتضمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كل من الجوانب الداخلية والخارجية لعملنا؛
- والاستماع إلى مختلف الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم، والتعلم منهم، وتعزيز مشاركتنا معهم؛
- وتعميم مراعاة الإعاقة في شتى المبادرات والبرامج ذات الصلة، وتحسين نفاذ الأشخاص ذوي الإعاقة إلى خدمات الملكية الفكرية.

¹³ انظر إحصاءات مجلس الرؤساء التنفيذيين الخاصة بالموظفين حتى تاريخ 31 ديسمبر 2021 بما في ذلك كيانات تقنية أخرى تابعة للأمم المتحدة مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

62. وستعزز الاستراتيجية أيضاً المبادرات القائمة والراسخة، ولا سيما تحسين النفاذ المادي إلى مباني الويبو ومبادرة "اتحاد الكتب الميسرة".

حادي عشر. المسائل التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها

إنهاء التعيينات

63. 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 يناير إلى 31 ديسمبر 2022:

- أربع حالات لأسباب صحية وفقاً للمادة 9-2(أ)(2) من نظام الموظفين؛
- تسع حالات لصالح حسن إدارة المنظمة وبموافقة الموظفين المعنيين، وفقاً للمادة 9-2(أ)(5) من نظام الموظفين.

تمديدات التعيينات المؤقتة

64. طلبت لجنة الويبو للتنسيق في اجتماعها 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 لأكثر من سنتين بموجب المادة 4-16(أ) من نظام الموظفين، والسند المنطقي لاستخدام هذا التدبير الاستثنائي.

65. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022، تم تمديد عقود خمسة موظفين معينين تعييناً مؤقتاً بشكل استثنائي لأكثر من عامين من أجل ضمان استكمال عمليات الاختيار التنافسية للشواغر المحددة المدة على النحو الواجب، والحفاظ على استمرارية العمل في الفرق.

برنامج المكافآت والتقدير

66. طلبت لجنة الويبو للتنسيق من الأمانة إبّان اجتماعها المعقود في سبتمبر 2018 موافاتها بتقارير منتظمة عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير وعن المستجدات منذ التقرير السنوي السابق عن الموارد البشرية.

67. وفي ضوء عملية إعادة التصميم الجارية لنظام إدارة الأداء في الويبو، لم تكن هناك مكافآت مالية ممنوحة كجزء من برنامج المكافآت والتقدير لعام 2021. ومُنحت للموظفين المعيّنين شهادات تقدير بشأن الأداء المتميز وكذلك الخدمة التطوعية في مجلس الويبو للطعون أو الفريق الاستشاري المشترك أو كجهات اتصال معنية بالمنظور الجنساني

68. وفي البرنامج التالي للمكافآت والتقدير لعام 2022، تمت إعادة تقديم المكافآت المالية. ولأول مرة، ستكون المكافأة الفردية "تحقيق التميز"، التي تتكون أيضاً من جائزة قدرها 2000 فرنك سويسري، مرتبطة مباشرة بتصنيف "الأداء المتميز" في دورة الأداء ذات الصلة. وقد حُدد مبلغ 2000 فرنك سويسري على افتراض أن حوالي 15 في المائة من الموظفين سيحصلون على تقدير "الأداء المتميز"، ولكن يمكن تخفيض هذا المبلغ إذا حصل عدد أكبر من الموظفين على هذا التقدير. وبالتوازي مع هذه التغييرات، تم توسيع نطاق عملية معايرة الأداء من الموظفين من الرتبة ف-4 وما فوقها، إلى جميع فئات الموظفين من أجل ضمان الاتساق والإنصاف عبر الرتب. وعلاوة على ذلك، سيُعاد تقديم مكافأة الفرق "العمل يبدأ واحدة" لما يصل إلى 10 فرق. ويتمشى مبلغ المكافأة الآن مع حجم الفريق، إذ يبلغ 5,000 فرنك سويسري للفرق التي يصل عدد أعضاؤها حتى 10 أعضاء، و10,000 فرنك سويسري للفرق التي يتراوح عدد أعضائها بين 11 و20 عضواً، و15,000 فرنك سويسري للفرق التي تضم أكثر من 20 عضواً.

تقريراً لجنة الخدمة المدنية الدولية والمجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

69. استرعى انتباه لجنة الويبو للتنسيق إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية السنوي الأخير (وثيقة الأمم المتحدة [A/77/30](#)) وتقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (وثيقة الأمم المتحدة [A/77/9](#)).

التوازن الجغرافي في الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين

70. يُرجى الرجوع إلى القسم الثامن من التقرير، وكذلك مرفق التقرير.

[يلي ذلك المرفق]

خطة عمل التنوع الجغرافي

مقدمة

1. أعدّ هذا المرفق استجابة لقرار لجنة التنسيق لعام 2022 وإقراراً بالحاجة إلى تسريع تعزيز التنوع الجغرافي في الويبو، ويقترح مجموعة من الإجراءات التي يتعين اتباعها على المدى القصير والمتوسط والطويل. والإجراءات المقترحة مبيّنة في "خطة العمل" في الفقرة 5 أدناه. ويمكن تعديل "خطة العمل" بحسب ما نحرزه من تقدم وما نتعلمه من المبادرات وملاحظة تأثيرها على التمثيل الجغرافي داخل الويبو.
 2. والهدف من "خطة العمل" هو معالجة القضايا الرئيسية التي حددت في المناقشة مع جهات الاتصال للدول الأعضاء، وزيادة التنوع الجغرافي في الويبو. وتشمل ما يلي:
 - مبادرة جهات الاتصال، التي اعتُمدت في عام 2016 لتعزيز الشراكة بين الويبو والدول الأعضاء لمعالجة التوزيع الجغرافي، لم تسفر عن النتائج المتوقعة، ولا سيما بسبب نقص المتابعة داخل البلدان لدعم المرشحين وكذلك انخفاض مستوى الانخراط من قبل الدول المشاركة.
 - تعميم التمثيل الجغرافي في الويبو يتطلب تغيير عقلية المديرين والموظفين. وينبغي لمديري التوظيف وأعضاء مجالس الاختيار وكذلك إدارة الموارد البشرية المشاركة بنشاط أكبر والانخراط في قيادة التنوع الجغرافي.
 - الويبو كوكالة، تتطلب مواصفات تقنية عالية التخصص. ونسبة كبيرة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، ولا سيما في مجال السجلات، تستلزم حزمة مهارات محددة للغاية تحد من مجموعات المواهب. ولمعالجة هذه المشكلة، ينبغي للويبو التركيز على تكوين مجموعات من المواهب الخارجية تتمتع بحزم المهارات المطلوبة لتلبية احتياجات المنظمة المستقبلية من المواهب، إضافة إلى الجهود الداخلية لتكوين الكفاءات، لا سيما من خلال التطوير والتنقل.
 3. الويبو وكالة فنية متوسطة الحجم فيها أحد أدنى معدلات مداورة الموظفين في وكالات الأمم المتحدة. ويعزى معدل مداورة الموظفين في الويبو، في المقام الأول، إلى التقاعد. ويبلغ متوسط العمر الحالي 51 سنة. وفي نهاية ديسمبر 2022، ومن بين 667 وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي، ستشغر 285 وظيفة (42.7%) عبر التقاعد بحلول عام 2038. وهو ما سيوفر فرصة كبيرة لإعادة تشكيل المنظمة في السنوات الخمس عشرة القادمة. والتدابير الموضحة في هذا المرفق معروضة وفق هذا الإطار.
- استخدام البيانات لقياس اتجاهات التوظيف حسب المنطقة الجغرافية
4. تبرز أهمية المواءمة بين تدابير التوعية بالمواهب واتجاهات التوظيف في مختلف المناطق في الجدول "تقدّم المرشحين عبر مراحل الاختيار المختلفة لكل منطقة"، الوارد في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2023. ويوضح الجدول الاختلافات في الأداء بحسب المرشحين في عمليات الاختيار في الويبو من مناطق مختلفة. وقد حدد تحليل هذه الأنماط تدابيراً بشأن كيفية تحسين اتجاهات التوظيف على المستوى الإقليمي/القطري.
 5. ولتوضيح ما سبق، فإن أفريقيا – وفيها أكبر عدد من الطلبات عبر جميع المناطق – تتراجع في مرحلة القائمة المختصرة (8.9% مقابل المتوسط العالمي البالغ 12%). وسجلت منطقة آسيا والمحيط الهادئ معدل نجاح أقل في مرحلة المقابلة (26.75% مقابل المتوسط العالمي البالغ 50%). وتتمتع أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى وأمريكا اللاتينية والمحيط الهادئ بأداء أقل من المتوسط في مرحلة الاختيار. ومن ناحية أخرى، تحتفظ أوروبا الغربية بمعدل أعلى من المتوسط العالمي في جميع المراحل، رغم أن معدلها أقل في مرحلة الفرز الأولية. ويمكن لحلول من قبيل تحديد مصادر المواهب الأكثر استهدافاً/أهمية، وحلقات العمل بشأن تقنيات إجراء المقابلات و/أو الاختبارات الكتابية، أن تعالج التحديات في المراحل المختلفة لعملية التوظيف. وبشكل عام، ليس هناك حل واحد يناسب جميع الحالات، مما يؤكد على أهمية دمج خصوصيات البلدان في خطة العمل.

خطة العمل

6. تتوافق الإجراءات المقترحة أدناه مع الدروس المستفادة المبينة في الفقرة 2 أعلاه.

| أدوار أصحاب المصالح | الوصف | بند العمل |
|--|--|---|
| ستعمل كل من الدول الأعضاء مع إدارة الموارد البشرية لتصميم أفضل أدوات التواصل لبلدها/منطقتها. وستأخذ زمام المبادرة في استضافة أنشطة التوعية (مثل معارض التوظيف، التوجيه الفردي، حلقات العمل، الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي لجذب المرشحين الأصغر سناً، وما إلى ذلك) وتقديم تقرير سنوي إلى إدارة الموارد البشرية مع الدروس المستفادة للعام التالي. | ستكون الدول الأعضاء الفاعل الأساسي في الاضطلاع بأنشطة التوعية بالموهوب في منطقتها/بلدها. وسيوضع مؤشر أداء رئيسي لمتابعة التقدم. وستدعم إدارة الموارد البشرية الدول الأعضاء وتركز على تكوين الكفاءات. | تعزيز الشراكات مع الدول الأعضاء |
| ينبغي أن يكون مديرو التوظيف على دراية بحالات التقاعد القادمة لأعضاء فريقهم ودمجهم في تمرين التخطيط السنوي للقوى العاملة؛ مع العمل المتواصل أيضاً على البحث عن الموهوب ذات الخلفيات المتنوعة والتي يمكن أن تكون من أعضاء الفريق في المستقبل. | إذكاء وعي مديري التوظيف/أعضاء مجالس الاختيار بالحاجة إلى بناء خطوط موهوب متنوعة جغرافياً. وستوفر إدارة الموارد البشرية المعلومات والبيانات بشأن الموضوعات ذات الصلة. | تعميم التنوع الجغرافي عبر الويبو |
| تستضيف إدارة الموارد البشرية حلقات عمل لتكوين الكفاءات للدول الأعضاء عقب التعليقات الناجمة عن أنشطة التواصل مع الموهوب، مع تقديم المشورة أيضاً لمديري التوظيف بشأن أفضل تخطيط لتعاقب الموظفين. وستعزز أكاديمية الويبو برامجها الخاصة بتكوين الكفاءات. | دعم الدول الأعضاء ومديري التوظيف من خلال تزويدهم بأدوات التواصل مع الموهوب وتزويدهم بأحدث بيانات عدد الموظفين/التوظيف. وتقديم برامج تدريبية في مجالات معينة من الملكية الفكرية للمرشحين في المستقبل. | تسريع تكوين كفاءات أصحاب المصلحة المعنيين |

الجدول الزمني للتنفيذ

7. ستنفذ الإجراءات المقترحة على ثلاث مراحل، قصيرة المدى القصير (خلال سنتين)، المدى المتوسط (3 إلى 7 سنوات) والمدى الطويل (8 إلى 15 سنة). ويوضح الجدول أدناه نطاق التحول الذي تتوقع الويبو رؤيته في قوتها العاملة لكل مرحلة من المراحل، فضلاً عن الأثر المتوقع في تنفيذ الإجراءات المقترحة. وستحدث غالبية حالات التقاعد البالغ عددها 285 على المدى المتوسط إلى المدى الطويل، وبالتالي سيظهر التأثير الحقيقي اعتباراً من عام 2026 فصاعداً. ومع ذلك، فمن الأهمية بمكان أن تبدأ الإجراءات على الفور.

| التأثير | النطاق | الجدول الزمني |
|--|--|-------------------------------------|
| - زيادة المتقدمين من البلدان التي لديها توعية نشطة بالموهوب (= جهات اتصال نشطة)، وتحسين الأداء في عملية الاختيار في الويبو. - ستري الدول الأعضاء فوائد تولي زمام المبادرة في التوعية بالموهوب. - ستبدأ عقلية مديري التوظيف تجاه التنوع الجغرافي في التغيير، وسيضطلعون بدور أكثر نشاطاً في تحديد مصادر المرشحين المحتملين. | إجمالي 28 حالة تقاعد منها: - 12 وظيفة على مستوى المديرين - 14 وظيفة على المستويين ف-4/ف-5، - وظيفتان في المستوى ف-3 وأدنى | المدى القصير (خلال سنتين) |
| - بفضل ساحة تنافس أكثر تكافؤاً عبر المناطق، سيعكس المرشحون المختارون للمناصب البالغ عددها 93 منصباً تنوعاً أكبر. - ستنفذ الدول الأعضاء ومديرو التوظيف بأريحية أنشطة التوعية بالموهوب/تحديد مصادر الموهوب بشكل مستقل مع دعم وتوجيه أقل من إدارة الموارد البشرية. - سيساهم التعاون المنهجي بين إدارة الموارد البشرية وأكاديمية الويبو بشأن تكوين الكفاءات في تطوير مجموعة الموهوب. | إجمالي 93 حالة تقاعد منها: - 25 وظيفة على مستوى المديرين - 43 وظيفة على المستويين ف-4/ف-5، - 25 وظيفة على المستوى ف-3 وأدنى | المدى المتوسط (من 3 إلى 7 سنوات) |

| | | |
|---|--|---|
| <p>- سيتسارع تحسين أداء المرشحين من مختلف المناطق في عملية الاختيار في الويبو، وستقل الفوارق الإقليمية.</p> <p>- سيصبح تكوين القوى العاملة في الويبو أكثر تنوعاً بما في ذلك في المستويات العليا. وهذا يشمل انتشاراً أفضل داخل المناطق.</p> <p>- سينظر كل من الدول الأعضاء ومديرو التوظيف وإدارة الموارد البشرية إلى بعضهم البعض كشركاء لهم نفس الأهداف.</p> | <p>إجمالي 164 حالة تقاعد منها:</p> <p>- 23 وظيفة على مستوى المديرين</p> <p>- 100 وظيفة على المستويين ف-4/ف-5،</p> <p>- 41 وظيفة على المستوى ف-3 وأدنى</p> <p>ملحوظة: هذه البيانات إرشادية وتعتمد على الدرجات الحالية. قد تتطلب الاحتياجات المستقبلية تخصيصاً مختلفاً للوظائف/الدرجات</p> | <p>المدى الطويل (من 8 إلى 15 سنة)</p> |
|---|--|---|

[نهاية المرفق والوثيقة]