



WO/CC/176/INF/1
原文：英文
日期：2019年7月5日

产权组织协调委员会

第七十六届会议（第50次例会）

2019年9月30日至10月9日，日内瓦

人力资源年度报告

秘书处编拟

一、引言

1. 本人力资源年度报告载有要向产权组织协调委员会报告的所有人力资源事项及成员国感兴趣的其他工作人员事项。报告中列有在实现一些工作人员事项相关目标方面取得的进展的信息，也载有符合产权组织2017年-2021年人力资源战略的相关政策、行动倡议和活动简要说明¹。

2. 本报告涉及2018年7月1日至2019年6月30日期间，旨在向成员国提供最新数据，但报告中指明的所涉期间是日历年的特殊情况除外。本报告由一份单独的人力资源手册予以补充，其中包含同一报告期或日历年内的关键工作人员数据。2019年人力资源手册题为“工作人员@产权组织：服务于全球知识产权体系”，可在产权组织网站上查阅。²本报告引用了人力资源手册中的图表和表格。

¹ 人力资源战略请见产权组织网站：
https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf。

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

二、工作人员数据概要

3. 截至 2019 年 6 月 30 日，产权组织工作人员总数为 1,536 人，相比于上一报告期，核心资源（70.2%）与灵活资源（29.8%）³之间的比例稳定。⁴工作人员生产率继续提高，这尤其是被《专利合作条约》（PCT）的绩效所推动。马德里体系也表现出生产率的提高（表 6）。这两个体系是产权组织管理的两大全球注册服务，也是其收入的主要来源，在工作人员方面占有很大比例。

4. 今年，产权组织实习计划迎来了 20 周年纪念。该计划创立于千年之交的 1999 年，是产权组织对年轻人才的投资之一。产权组织实习计划在 2018 年联合检查组报告中被视为“实习的业务典范”，⁵该计划继续为充满渴望的年轻人才提供机会，体验产权组织任务的运行，了解产权组织的核心价值。另一个面向年轻专业人士的培训活动是十年前在 2009 年建立的产权组织研究员计划。本报告下文还有更多关于培养未来人才的产权组织培训计划的信息。

三、必须向产权组织协调委员会报告的事项

终止任用

5. 产权组织工作人员条例 9.2 (g) 要求总干事向产权组织协调委员会报告终止任用工作人员的所有情况。2018 年 7 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日间有以下终止任用：

- 依照工作人员条例 9.2 (a) (2)，因健康原因而终止任用三例；
- 依照工作人员条例 9.2 (a) (3)，因行为不当而终止任用两例；以及
- 依照工作人员条例 9.2 (a) (5)，为了产权组织的良好管理，并经有关工作人员本人同意而终止任用八例。

性别平衡

6. 产权组织致力于提升女性在工作人员中的代表性，尤其是在其管理层中。产权组织参与了联合国全系统的行动倡议来推广和促进性别平衡，还在其自身的行动倡议下举办活动。

7. 产权组织性别平等政策规定，将使成员国充分了解政策实施的进展情况。该政策帮助加快了联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN-SWAP）在产权组织的实施。UN-SWAP 的第一阶段得到了联合国系统行政首长协调理事会的批准，始于 2012 年，止于 2017 年，在此期间，预计联合国系统的组织应满足 UN-SWAP 的要求。⁶第二阶段“UN-SWAP 2.0”从 2018 年开始。

8. UN-SWAP 2.0 通过强化对评价、审计和一致性的绩效指标要求，增加新的领导力绩效指标和衡量女性在工作人员中平等代表的独立指标，从而细化了现有的指标，提高了未来五年的问责制和成果标准。在 UN-SWAP 2.0 的 17 项绩效指标中，⁷产权组织满足其中六项的要求，接近其中七项的要求。下图反映了产权组织在 UN-SWAP 2.0 第一年中的成果。

³ 本报告中引用的所有表格均可在人力资源手册中找到。

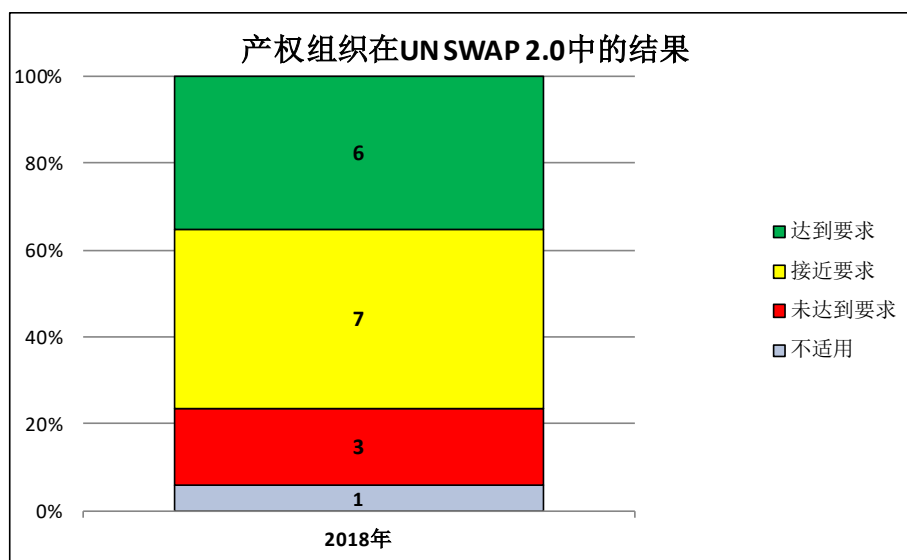
⁴ 在上一个报告期内，工作人员总数为 1,558 人，核心资源和灵活资源之间的比例为 70/30。

⁵ 联合检查组引用了国际劳工组织和产权组织的实习计划来作为其“联合国系统实习生计划审查”的范例（JIU/REP/2018/1，见第 54-56 段），可在以下网址查阅：

https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2018_1_english.pdf。

⁶ UN-SWAP 运行 2006 年由 CEB 通过的“联合国系统性别平等和妇女赋权政策”中包含的策略。

⁷ 17 项指标和产权组织在每项指标方面的进展情况如下：产权组织满足（4）评价、（5）审计、（6）政策、（8）性别问题绩效管理、（16）知识与交流和（17）一致性的要求；产权组织接近（7）领导力、（9）金融资源追踪、（11）性别结构、（12）女性平等代表、（13）组织文化、（14）能力评估和（15）能力发展的要求；仍然缺少（1）



9. 产权组织持续取得进步的一项 UN-SWAP 指标是性别平等标记的使用。⁸在产权组织的 97 个业务部门中，近一半（47%）在其 2018 年工作计划中大幅完成性别标记，这一数据同 2017 年的 20% 和 2016 年的 8% 相比有着显著增长。

10. 随着联合国秘书长在 2017 年推出全系统性别平等战略，⁹产权组织正在实施其全组织的 2019–2021 年性别行动计划。该行动计划专注于六大战略领域：领导力和问责制、征聘和甄选、人才管理/工作人员发展、打造有利环境、交流和宣传，以及监测和报告。关于征聘和甄选，近期数据显示有与女性候选人相关的积极变化。在从 2016–2018 年的这三年里，被甄选到空缺职位（P4–D2）的女性候选人的比例已经在增加。2018 年，在通过甄选而被任命到上述职等的候选人中，有 42% 是女性，与之相比，2016 年（仅有）22%（表 20）。产权组织通过努力来形成并维持增长趋势。

11. 产权组织仍然是 EMERGE 的积极参与者，该计划由 11 个联合国实体共同制定，¹⁰目前正处于其实施的第三年。为期九个月的计划为 P3 职等女性工作人员晋升领导职位做准备。第二批有 33 名参与者，其中三名是产权组织工作人员，已于 2019 年 6 月完成了该计划。共有七名产权组织参与者受益于该计划。

12. 从 P4 到 D2¹¹ 职等的性别平等目标获得了成员国的批准，被增加进产权组织的绩效指标。下图反映了这些目标，并显示了过去四年中女性在管理职位中代表性的演变情况。2019 年 6 月，产权组织已实现 P4 和 D1 级别的目标；然而，在 D2 和 P5 职等中，女性的代表性从 2016 年开始有所减弱。正采取新的努力来扭转这一趋势。

性别相关的 SDG 结果战略规划、（2）性别相关的 SDG 结果报告和（10）金融资源分配；不适用的有（3）性别相关的 SDG 结果项目。

⁸ 性别平等标记是 UN-SWAP 框架下的联合国共同系统实体普遍采用的工具，体现某一具体活动对性别观点的采纳程度。

⁹ “全系统性别平等战略”文件见：https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf。

¹⁰ 关于该计划的更多信息见：<https://learning.unog.ch/node/9019>。

¹¹ 覆盖的工作人员为更具职等定期、长期和连续任用的工作人员，包括由经常预算供资的职位。

职等	2019 年 12 月 目标	截至 2019 年 6 月 30 日的情况	截至 2018 年 6 月 30 日的情况	截至 2017 年 6 月 30 日的情况	截至 2016 年 6 月 30 日的情况
D2	20%	15.4%	16.7%	18%	18%
D1	35%	36.8%	34.6%	31%	30%
P5	40%	32.4%	33.3%	35%	36%
P4	48%	48.7%	47.2%	45%	47%

13. 产权组织针对 P3、P4 和 P5 级别女性工作人员的专业和职业发展计划，现已进入第四个年头。试点计划第二阶段的评价是产权组织监督活动的一部分，已于 2018 年结束，评价发现试点计划相关、有效且高效，但其当前的形式不可持续。评价指出，考虑到现有和未来的组织和个人需求，产权组织结构不足以提供职业发展服务。人力资源管理部（人力部）正实施建议来制定成熟的职业支持框架，包括设计和实施职业支持战略，管理人员和工作人员的参与，以及建立协调中心。¹²

14. 2018 年 11 月，发展与知识产权委员会（CDIP）通过了关于妇女和知识产权的决定，该决定敦促产权组织成员国为妇女创新者和创造者更广泛、更多地参与知识产权制度创造机会，增加机会，让妇女和女童融入科学和技术领域以及决策制定过程，并分享最佳实践。¹³CDIP 请求秘书处参与妇女在知识产权的产生以及产权组织性别平等政策的持续实施中的参与度的数据收集、衡量和分析，旨在协助成员国鼓励妇女和女童更大力度的参与。

15. 在同一场会议中，在 CDIP 的请求下，产权组织首次介绍了其倡议行动来推动女性在知识产权中的参与。这些倡议行动包括数据收集与分析，比如女性对海牙体系（工业品外观设计）的贡献的初始数据，在中东、拉丁美洲和加勒比地区推动女性参与创新的初始数据。2019 年初，CDIP 批准的为期四年的“加大女性在创新创业方面的作用：鼓励发展中国家女性运用知识产权制度”项目已开始实施。在第一年中，重点在于在参与过建立基准，开展背景研究，以及制作培训材料。

国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的报告

16. 国际公务员制度委员会章程第 17 条规定，“委员会应向[联合国]大会提交年度报告，其中列入决定和建议的落实情况。报告应通过其行政首脑[……]传送给其他组织的理事机构。”因此，总干事提请产权组织协调委员会注意国际公务员制度委员会 2018 年的报告（联合国文件 A/73/30）。¹⁴

联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会）的报告

17. 《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 14 条（a）款规定，养恤金联委会应至少每年向联合国大会和成员组织提交“一份报告，包括财务报表，内容涉及基金的运作，并应通知每个成员组织联合国大会对报告采取的任何行动。”养恤金联委会 2018 年报告已提交给联合国大会第七十三届会议（联合国文件 A/73/9）。¹⁵国际局提请成员国注意该报告。

表彰和赏识的文化

18. 产权组织的奖励与表彰计划（RRP）体现了产权组织表彰其工作人员在个人和集体层面的贡献的文化，该计划也让组织任务的完成成为可能。

¹² 专业和职业发展试点计划（第 2 阶段）评价，内部监督服务，EVAL 2018-01，2018 年 9 月 28 日，请见：
https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof_dev_phase2_2018.pdf。

¹³ CDIP 的决定体现在主席总结的第 9 段，文件见：
https://www.wipo.int/meetings/en/doc_details.jsp?doc_id=421755。

¹⁴ 文件 A/73/30 见：<https://icsweb.un.org/resources/pdfs/ar/AR2018.pdf?d=52920193:51:04AM>。

¹⁵ 文件 A/73/9 见：<https://undocs.org/A/73/9>。

19. 在 2018 年 9 月举行的年会上，产权组织协调委员会请求秘书处报告 RRP 的实施情况，提供关于对该计划进行的任何变更的最新信息。为此，下文提供了 RRP 的七年历史概述。

20. RRP 于 2013 年以试点的形式推出，由以下奖项组成：

- 以结果和服务为导向奖（12 个人奖项，每项奖金 2,500 瑞士法郎）；
- 团结一致奖（三个团队奖项，每个团队奖金 5,000 瑞士法郎）；
- 创新和效率奖（三个个人奖项，长达四周的专业培训计划的形式）；以及
- 绩效优异工作人员嘉奖证书。

21. 试点在 2014 年得到延续，并在 2015 年由内部监督司进行评价。在该评价后，做出了一些变化：

- 设立“环境、社会和治理责任”奖，工作人员通过投票提名并选出该奖项的获奖者（三个个人奖项，每项奖金 2,500 瑞士法郎）；
- 奖项的候选人由管理人员提名至计划管理人/高层管理团队（SMT）；
- 制作了 RRP 专属内网页面；以及
- 出版了关于“表彰工作”的绩效管理与工作人员发展系统（PMSDS）手册，解释了其重要性，制定了原则，提供了由管理人员进行赏识和表彰的范例。

22. 2017 年，奖项的奖金金额增长如下：

- “以结果和服务为导向”奖从 2,500 瑞士法郎增至 3,000 瑞士法郎；
- “环境、社会和治理责任”奖从 2,500 瑞士法郎增至 3,000 瑞士法郎；以及
- “团结一致”奖从 5,000 瑞士法郎增至 6,000 瑞士法郎。

23. 2018 年，RRP 进行了第四次颁奖，设有四类个人奖和团队奖，体现了产权组织修订过后的每项核心价值观（“着眼未来”、“齐心协力”、“恪尽职守”和“创造卓越”）。此外，为了表彰整个产权组织的卓越绩效，RRP 的财政拨款以及奖项数量和获奖员工的数量都有所增加。因此，做出了以下改变：

- “创造卓越”奖取代了“以结果和服务为导向”奖。该奖项的颁奖数量为每个部门工作人员总数的 1/50（此前为工作人员总数的 1/100），为一次性现金形式，奖金金额从 3,000 瑞士法郎增至 6,000 瑞士法郎；
- “恪尽职守”奖取代了此前的“环境、社会和治理责任”奖；
- “齐心协力”奖的一次性现金奖金从 6,000 瑞士法郎增至 9,000 瑞士法郎；以及
- 设立了一项新的组织绩效奖，表彰每位工作人员对组织绩效的贡献，该奖项为一次性现金的形式，为产权组织在 2016-2017 这两年间卓越业务成果而向所有有资格的工作人员奖励 2,000 瑞士法郎。

24. 2018 年，RRP 的全部费用为 2,531,800 瑞士法郎，占产权组织总薪酬费用（即专业及以上职类工作人员的净薪酬，以及一般事务和相关职类的工资）的约 1%。

25. 2019 年，未颁发组织绩效奖。增加了新的一类非金钱奖励来表彰通过自愿服务为组织的内部运行做出的特殊贡献。此类自愿服务包括在产权组织上诉委员会（上诉委，WAB）和联合咨询组（JAG）的服务，这两个由工作人员参与的行政机构分别就上述和人员及行政事宜向总干事提供建议。此外，在 2019 年，三个类别奖项的一次性现金奖金金额有所增长：

- “创造卓越”奖，从 6,000 瑞士法郎增至 7,500 瑞士法郎；

- “恪尽职守”奖从 3,000 瑞士法郎增至 4,000 瑞士法郎；
- “齐心协力”奖从 9,000 瑞士法郎增至 10,000 瑞士法郎。

26. 根据公务员制度委员会的“表彰不同级别的绩效的绩效评估和管理原则与指南”，¹⁶在 2018 年和 2019 年对 RRP 管理政策的修订中分别增加了以下获奖条件：

- 金钱奖励不得超过工作人员基薪净额的 10%（专业及以上职类工作人员按无工作地点差价调整数计算）。若某位工作人员在某一具体年份中获得一项或多项金钱奖励，单项或累计奖金超过上述上限，总金额将相应地下调；以及
- RRP 的总费用不得超过产权组织计划的薪酬费用的 1.5%（即专业及以上职类工作人员的净薪酬，以及一般事务和相关职类的工资）。

临时任用的延长

27. 在 2018 年 9 月的年会上，产权组织协调委员会请求秘书处将关于总干事根据工作人员条例 4.16 (a)¹⁷而延长至两年以上的临时任用数量，以及采用这一特殊措施的理由的具体信息，系统地包括到其关于人力资源的年度报告中。

28. 2019 年 1 月至 6 月期间，四项临时任用被延长至两年以上。这些特殊延长的理由如下：

- 其中的两个临时职位将被定期任用取代。由于意料之外的延迟，定期职位的征聘无法在临时任用到期之前完成。为确保服务的连续性，临时任用分别延长了六个月和五个月，以便完成定期任用的甄选程序。
- 一项临时任用的延长是为了应对临时职能仅需再延续六个月的需求。
- 一项临时任用延长了两个月，以便让现任工作人员完成其临时任务，包括一项新启动的产权组织项目在利益攸关方组织的会议上的技术演示，该会议的日期在临时任命到期之后。

四、其他工作人员事项

地域代表情况

29. 产权组织继续完善其工作人员的地域分布。自 2013 年以来的连续六年里，来自一个地区（西欧）的专业及以上职类工作人员的比例已下降，截至 2019 年 6 月 30 日为 45.1%（表 8 和 8a），相比之下，2013 年这一数据为 49.2%。其他地理区域的代表性也因此而提升。

30. 截至 2018 年底，产权组织工作人员代表了 123 个国家（表 9），去年同期为 118 个国家。其中，新增了六个成员国的代表：阿尔巴尼亚、毛里塔尼亚、莫桑比克、苏丹、泰国和乌兹别克斯坦。其他数据显示了鼓舞人心的近期趋势。自 2016 年以来，来自无代表性的国家或代表性不足的地区的专业及以上职类定期职位的新工作人员比例有所增加（表 19）。与此同时，来自无代表性的成员国的申请总

¹⁶ 见 2017 年国际公务员制度委员会的报告第 65-67 段以及附件六，地址：<https://icsc.un.org/Resources/General/AnnualReports/AR2017.pdf?r=09860932>。如该报告第 67 段所述，公务员制度委员会“决定，组织应采用大会批准后的附件六中的措施作为指南，敦促组织继续开展在绩效管理方面的工作，从而提升整体组织绩效。”

¹⁷ 《工作人员条例》第 4.16 条 (a) 项的修订从 2019 年 1 月 1 日起生效，在例外情况下，总干事延长临时任用的最长累计时限从两年增至三年。

数持续增加；尤其是在 2018 年，这些申请的数量要远高于 2017 年（增长 21.5%）和 2016 年（增长 26%）（表 17）。¹⁸

31. 正在开展新的工作来重新点燃对产权组织协调委员会于 2016 年批准的“联络点”行动倡议的支持和兴趣，该行动倡议同完善产权组织工作人员的地理代表性有关，¹⁹其成立的前提是，无代表性的成员国和代表性不足地区的参与和互动是协助产权组织实现其多样性目标的关键。截至 2019 年 6 月，46 个成员国已提名联络点，包括 2019 年上半年的 14 个新成员国。正在进行同这些联络点的进一步互动。

32. 在加大对无代表性的成员国宣传的一项工作中，人力部一同其他部门合作，在这些国家在产权组织开展的活动的背景下进行针对潜在申请人的宣传。2019 年上半年，在三个国家开展这一宣传工作：阿曼、卡塔尔和苏丹。在宣传期间，参与者展现出了很高的互动性，一份评价问卷显示，参与者认为信息有用，表示他们可能会申请或推荐他们认识的人申请产权组织的工作机会。基于积极的结果，在计划在其他无代表性的成员国开展的任务中复制这一方法。²⁰

进一步促进多元化

33. 专注于多元化的其他行动倡议包括了创立产权组织人才库，让组织专业职位有着源源不断的外部合格候选人。具体针对定期征聘的岗位和/或难以填补的岗位的概况，比如法律、项目管理、翻译和信息技术。此外，高级女性人才库（P5 及以上级别）将推动产权组织在其高级别中满足性别目标的工作。目前正在产权组织网站的工作机会页面中建立这些人才库，并将在社交媒体上以及外联团和招聘会期间推广，从而确保人才库有持续不断的新鲜多样的人才供应。人才库全年开放，让潜在的申请人在没有匹配其个人概况的空缺职位时，仍然可提交对在产权组织的具体专业技术领域就业的兴趣。若有合适的空缺职位出现，包括临时机遇，产权组织将告知这些个人。

34. 在 2019 年整个 6 月期间，产权组织参与 Impactpool 领导的#WeCanDoBetter 活动，²¹该活动旨在向世界各地的残疾人才推荐产权组织、联合国和其他合作组织的机会。该活动也希望让人们关注到残疾人才仍然面临的不平等。

35. 2019 年 4 月，产权组织通过了联合国全系统关于残疾人包容性的政策及其问责框架。该框架包括一些与人力资源相关的领域，比如合理的住宿和就业，以及残疾人包容性中的能力发展。产权组织已经拥有一些残疾人包容性的良好实践，在联合检查组近期的“提高联合国系统各项大会和会议对残疾人士的无障碍性”报告中已有引用。²²最近，在 2019 年 4 月版权及相关权常设委员会会议的一场会外活动上，产权组织近期首次提供手语翻译。²³

36. 产权组织正在有针对性的外联和人才招揽中进一步增加社交媒体的使用，并加大在外联活动中的参与程度。2019 年 1 月至 2 月举办了一场关于“科技领域的女性”的活动，包括有产权组织技术部

¹⁸ 表 17 也显示了从 2016 年至 2018 年的三年间空缺职位的数量有所增加，不过在比例上少于收到的申请数量的增加。

¹⁹ 见文件 WO/CC/73/5 的第 17 段，地址：

https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_5.pdf，以及文件 WO/CC/73/7 的第 44 段，地址：https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_73/wo_cc_73_7.pdf。

²⁰ 自 2016 年以来，已开展七个甄聘外联团来提升工作人员中的低于代表性。表 18 显示了来自主办这些外联团的国家的定期空缺职位的申请数量。秘书处正仔细监测这些数据来决定外联团随着时间推移而对申请数量的影响（若有）。

²¹ Impactpool 是一个国际人才管理（Intalma）提供的就业平台和服务，Intalma 是一家致力于为希望在国际组织中追求职业生涯的个人提供最佳支持的社会企业。

²² 文件 JIU/REP/2018/6 地址：

https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_6_english.pdf。

²³ 活动期间，讲者以美式手语进行演讲，然后先被翻译成英语，再接力翻译成法语和西班牙语。

门的女性高层参加的一场网络研讨会。该活动旨在提升产权组织作为这一群体首选雇主的认识，并吸引更多女性申请与科技相关的空缺职位。活动引起了 146 个国家的受众的极大兴趣，包括一些未被代表成员国的个人。产权组织也提升了其在领英上的能见度，建立了就业页面、付费广告和招揽活动。

建立并维持未来的能力

37. 新兴力量将继续变革世界，要求组织定期审查其工作人员需求，寻找有创意的新方法来应对未来的机遇和挑战。为了成为首选雇主，并在人才市场上保持竞争力，产权组织积极主动地持续开发人力资源方法。

工作的未来

38. 让产权组织处于有利位置来实现其计划目标的关键是确保主动预计人才需求。直接影响产权组织众多计划的挑战包括：新加入产权组织管理的条约的缔约方带来的新的或不同的文件语言组合，不断提升的自动化水平，以及快速发展的科技。2017-18 年，计划和预算规划周期首次正式引入了工作人员规划程序，这是让计划管理人员规划预期，并在预期中采取行动的重要工具。此外，产权组织正加强收集和负责任地使用人员数据的能力。对这些数据进行分析而得到的见解为制定有效的工作人员规划战略提供了关键元素。

39. 此前强制性退休年龄为 60 岁或 62 岁的工作人员可选择在 65 岁退休，这一改变从 2020 年 1 月 1 日起生效。在延长的三年或五年工作时间（视具体情况）内，相关工作人员有权在任何时候决定部分或完全延长其在产权组织的服务。在 2020 年到 2025 年之间，250 多位工作人员（表 21）将可以选择在 65 岁，而不是 60 岁或 62 岁退休。鉴于产权组织规划程序的两年时间框架，这给未来数年的工作人员规划和技能更新带来了挑战。²⁴

使年轻人向“工作世界”过渡

40. 如本报告前文所述，2019 年是产权组织实习计划 20 周年。令本组织引以为豪的是，二十年间，本组织为全世界近 650 名年龄通常在 22 岁至 30 岁之间的青年专业人员提供了结构良好的培训机会。近年来，每年接收的实习生有 30 至 50 名，女实习生的比例向来高于男实习生。20 年的数据显示，女性占 63%，男性占 37%，来自亚洲及太平洋和西欧这两大区域的实习生数目相当，接着是其他两个区域：东欧、中欧及中亚和北美（表 5）。产权组织的所有工作部门都参加了实习生的接收和培训工作。一项针对实习生的评价调查产生了非常积极的结果，表明实习生对向其委派的有意义的工作、所确定的明确工作目标以及向其提供的指导，都表示感谢。实习生认为在产权组织的经历充实了其职业体验，有助于未来就业。²⁵

41. 自 2019 年 1 月起，产权组织的实习计划得到了一些改进，目的是通过增加实习机会、扩大这些实习机会的覆盖面，对产权组织的青年人才库予以支持。值得注意的是，针对在产权组织无代表性的成员国国民，专门增加了三个名额。被这三个新职位选中的实习生可以在某些条件下获得旅费报销。目前正与世界各地有大量国际学生的高校，以及在无代表性成员国的主要高校里，积极推广这些机会。2019 年 3 月，产权组织接收了第一位来自马里的实习生，马里是一个无代表性的成员国。此外，实习计划的资格也有所扩大。除了研究生之外，实习机会也向大三或大四学生开放，也向其学术计划

²⁴ 为了弱化这一不确定性，管理层请求将在未来三年内年满 60 或 62 周岁但可选择在 65 岁退休的工作人员，提前说明其意愿，协助工作人员规划。然而，回应极少，这也意味着工作人员在做出最终决定前更倾向于不做任何预期声明。

²⁵ 2019 年 1 月，产权组织制作了一份调查问卷，在实习期结束时发给了所有实习生。2019 年 1 月至 4 月期间的答复率为 82%。

将完成实习作为一项条件的学生开放。最后，在实习期结束后、产权组织临时任用开始前或非工作人员合同开始前，为期两个月的服务中断强制间隔已被取消。

42. 自 2009 年以来，产权组织共接收了 280 名研究员。研究金是一种量身定制的培训活动，旨在根据产权组织的使命——领导发展兼顾各方利益的有效国际知识产权制度，让创新和创造惠及每个人——为合格的个人提供机会，加强他们的知识和专业能力。研究金向来自特定学科的个人开放，特别是来自需要为其发展提供支持的国家和社会的个人，包括由其政府提名的候选人。

43. 与实习计划类似，女研究员的数量（占迄今为止研究员的 70%）多于男性。研究员在整个组织内分派，但研究员人数最多的是以下三个领域：PCT 翻译和术语（46%）、马德里注册部（19%）和仲裁与调解中心（17%）。和实习生一样，研究员也来自不同的地理区域，数量最多的是亚洲和太平洋地区，其次是西欧，接着是北美以及东欧、中欧及中亚地区（表 5）。研究员由技能娴熟的工作人员进行广泛培训和指导，对国际组织的工作有获益匪浅的体验。此外，研究员在高度多样化、文化多元化的环境中体验工作，有机会与世界各地的知识产权专家进行互动。研究员计划以多种方式使产权组织受益。研究员为本组织的核心活动作出贡献，显著增加了稀缺语言资源（特别是在难度较大的语言组合方面），扩大了内部的技术专长。研究员还是一种额外的人力资源，提高了本组织在满足不断变化的需求时的灵活性。

44. 初级专业人员（JPO）是产权组织的另一支青年专业人员队伍。JPO 计划最初由联合国大会设立，由有意对本国或他国受过高等教育的青年国民进行投资的成员国赞助。产权组织在其 JPO 计划下接收初级专业人员，在产权组织工作的各计划领域，或在业务和管理的支持方面，向这些人员提供一流的实干经验。JPO 的任职期限通常为两年，有可能延长。产权组织目前设有由德国、意大利和大韩民国政府资助的 JPO 职位。JPO 在产权组织获得了无与伦比的机会，为本组织独特的全球任务授权作出贡献。在国际环境中，他们获得了宝贵的体验，并扩大了自己的职业网络。产权组织也受益于 JPO 的贡献，JPO 带来了有关其专业领域最新发展的新视角和新知识，增进了产权组织工作队伍的多样性。

45. JPO 作为专业工作人员开展工作，在整个任职期间由其主管和同事进行指导。他们也被纳入了本组织的绩效管理系统。

简化招聘工作

46. 2018 年 1 月至 12 月期间，产权组织公开招聘了 151 个空缺职位（106 个定期职位，45 个临时职位）（表 14），收到了 16,396 份申请（表 15），继续呈现空缺职位和申请数量稳步增长的总体趋势。由于退休年龄升至 65 岁，这一趋势可能会随着空缺职位数量减少而有所改变（见第 39 段）。

47. 空缺职位的较高数量和年度稳步增长突出了确保产权组织招聘程序高效和有效的重要性。定期职位招聘程序平均周期为 18 周，除人力资源管理部提供的秘书处支助之外，还有一个四人任用委员会参与，这一程序仍有改进的空间。正在对减少和减轻招聘程序的措施进行审议。

48. 另一个可供获得潜在高效率的领域涉及使用适用的技术。对每个空缺职位大量申请的筛选工作（每个对外公开招聘的定期职位平均收到 118 份申请）可以借助人工智能来减少例如对申请进行手工筛选等耗时的活动。它还可有助于减少筛选中的偏差，并可能有助于搜索具有特定技能的候选人或候选人才库。2018 年 9 月启动了一项试点，以确定产权组织在筛选申请中使用人工智能的可靠性和有效性。试点将于 2019 年再延长六个月。预计将于 2020 年就人工智能对产权组织申请筛选的适宜性作出结论。

工作人员绩效

49. 产权组织工作人员继续保持较高的绩效水平，这反映了产权组织作为一个组织的整体绩效和成果。如 2018 年绩效管理工作人员发展系统 (PMSDS) 周期的数据 (表 24) 所示，绝大多数工作人员 (74.6%) 被其主管评为有成效，近五分之一 (18.4%) 被评为“优秀”。只有极少数工作人员被评为表现欠佳 (低至 0.2%)，需要与管理人员进一步采取后续行动。由于行政管理原因，有少数评价未能完成 (3.3%)，或者取消了评价程序 (3.6%)。

工作人员发展与学习

50. 企业学习管理 (ELM) 系统自 2018 年初开始实施以来，已成为参加培训计划和获取内容的在线平台，涵盖课堂课程和自定进度的学习活动。它具有跟踪培训计划完成情况的实用功能。随着 ELM 的引入，培训类别进行了重新定义，特别是管理和交流两个各自类别。

51. 除了语言、交流、管理、信息技术和注册体系方面的常规培训计划之外，2018-2019 年还开设了新课程，使学习机会富有趣味，跟上时代步伐。值得注意的是，2018 年底举行了一系列关于变革管理的讲习班，使管理人员为新的时间管理系统做好准备 (见第 71 和 72 段)，与 2017 年相比，这大大增加了当年用于提高管理技能的培训总天数²⁶。讲习班为该系统的顺利部署以及管理人员和工作人员广泛接受新的灵活工作安排作出了贡献。

52. 在“国际教练周”期间，产权组织于 2019 年 4 月 30 日首次组织了一次“教练日”，提供了各种简短的教练课程和关于教练的演示介绍，让约 40 名来自产权组织和其他联合国组织的学员从活动中受益，加深了对教练方法的了解。目前，有六名产权组织工作人员作为得到认证的教练协助开展产权组织向工作人员提供的教练活动。

53. 2018 年，产权组织提供的培训课程的参与者与 2017 年相比，人数大幅增长近 60%，这表明更多的工作人员正在受益于继续专业发展²⁷。另一方面，每个工作人员平均培训天数从 2017 年的 4.8 天减至 4.0 天 (表 23)。减少系由两个原因所致：一个是语言培训政策的变化，使语言培训与组织需求保持一致，减少了产权组织资助的语言课程数量；另一个是产权组织注册体系培训课程的减少，因为用户已熟练掌握。培训时间总数的减少表明向更短和更紧凑的培训转变，这反映了学习和发展方面的最佳做法。

54. 来自参与学员和指导人员的反馈意见确认，2018 年启动的试点“指导计划”取得了成功，基于此，另一项试点于 2019 年初启动，为期 9 个月 (从初始试点的 6 个月增长)，并且参与人数较多 (21 对指导结对，与 2018 年的 12 对相比)。指导人员继续从内部寻找，以挖掘本组织的丰富人才和资源库。该计划的总体目标是加强工作人员的满意度，提高生产率，增强知识管理能力。

55. 在职培训于 2018 年启动 (采购和差旅司的一名工作人员被指派在一家私营公司工作 3 个月)，作为一项发展工具，目的是为本组织带来新的想法和最佳做法。这对参与的个人和整个司都是一个积极的经历：该工作人员受益于直接面对私营部门，并学习了供应商管理和采购方面的现行做法，这些做法继而又向该司共享。这一经验转化为改进产权组织采购做法的新思路和建议。本组织正在计划于 2020 年将在职培训扩大到其他部门。

²⁶ 2017 年，管理相关培训的培训天数为 693 天。2018 年，该类别培训总天数为 1,162 天 (表 23)。

²⁷ 2017 年，产权组织的培训计划共有 3,953 名参与者。2018 年，参与者总数达 6,269 人 (表 23)。

56. 根据参与工作人员对作为企业资源规划（ERP）人才管理项目一部分的试点技能清单的积极反馈，正在编制一份全面的技能清单。产权组织现有的技能清单将为工作人员提供内部职业机会的能见度，并为资源管理和员工队伍规划的目的，为物色内部人才提供便利。

医疗支助/保健服务

57. 2018 年 7 月，联合国日内瓦办事处医疗服务科（UNOG-MSS）停止向产权组织提供医疗服务。因此，本组织聘请了一名高级医疗顾问担任其医疗顾问。高级医务顾问就医疗问题，包括工作人员的健康状况和职业健康问题，向产权组织的管理层提供咨询和服务。高级医务顾问管理产权组织医疗股（WMU），该股还包括一名职业保健护士和一名秘书。

58. 为确保更加有效和保密的数据管理，2018 年 7 月产权组织采用了新的医疗数据库“EarthMed”。以前，工作人员的医疗信息保存在 UNOG-MSS 的纸件档案中。这些文件现在已由产权组织所有，并将被数字化并储存在 EarthMed 中。

59. WMU 参与了数个产权组织内部委员会和联合国机构间小组，如“心理健康战略实施委员会”和“复工政策工作组”。这些机构间论坛所讨论的政策和战略将影响到包括产权组织在内的所有联合国组织的方向，并确保政策的连贯性和一致性。

工作人员福利

60. 根据在 2018 年 9 月举行的计划和预算委员会（PBC）第二十八届会议上的一项提案，产权组织评估了在学龄前儿童日托或托儿所服务方面可向工作人员提供的服务的预期需求和范围。根据为此目的设立的工作组的调查结果，包括在 2019 年 2 月和 3 月开展的工作人员调查的结果，将自 2019 年 9 月起，在产权组织日内瓦园区附近的一家托儿所启动试点计划。托儿所名额有限，将根据先到先得原则，提供给感兴趣的产权组织工作人员。产权组织将根据已与同一家托儿所合作近二十年的劳工组织采用的模式，基于家庭总收入，为分配给产权组织工作人员的托儿所名额提供财务资助。

61. 在一名工作人员顾问的悉心服务下，与产权组织工作人员福利相关的举措和活动继续得到加强。2018 年，启动福利战略发展。它将作为整体框架，指导旨在对产权组织员工的福利和健康及其在相互尊重的和谐氛围中履行其职能产生积极影响的各项举措。

62. 产权组织还通过参与机构间关照义务工作组、工作人员和减压顾问网络以及联合国健康情报工作组的工作，继续积极参与社会心理健康和健康领域的机构间努力。根据这些机构间论坛的建议和联合国各组织的最佳做法，制定并实施了一些措施，其中包括：针对工作人员顾问实施保密准则和道德准则；实施心理健康战略执行委员会的建议，审查心理健康的健康保险条件，并在此之后与产权组织的健康保险提供商重新谈判了新的条件；通过加强多学科合作，将福利以及福利与心理健康的案例管理方法纳入产权组织标准做法的主流。

63. 为新入职的产权组织工作人员和编外人员提供入职期间的支持。在职工作人员受到关于其本人或受扶养人的各类福利问题以及退休准备工作的帮助。产权组织退休人员在社会和健康事宜方面享受组织支持，包括离职后健康保险。

64. 最后，由相关服务部门和工作人员代表组成的产权组织职业安全和健康委员会定期召开会议，提供一个论坛以讨论和协调与安全、健康和福利相关的问题，如：补碘药的分发、产权组织员工使用电动自行车、产权组织房舍的持续翻修、工作人员福利战略、会议室的使用与消防安全、办公空间和

办公家具、联合国空气污染准则、为产权组织主要园区以外各办公室的同事提供餐饮服务，以及开放空间安排。

促进建立一个相互尊重、和谐、不受骚扰的工作环境

65. 产权组织参加了联合国全系统的“安全空间：关于工作场所性骚扰的调查”，调查结果显示，性骚扰普遍存在于整个联合国系统内。产权组织与其他组织共同努力，通过采取注重促进相互尊重的和谐工作场所的措施，确保在工作场所杜绝性骚扰。2019 年，产权组织将与管理人员、工作人员和编外人员开展各种行动，其中包括：

- 开展全组织范围的宣传活动，以提高所有员工对什么是适当行为和不当行为的认识，并确保在出现问题时，人人都能轻易找到信息和援助；
- 将提高对产权组织性骚扰与歧视零容忍政策的认识纳入关键流程中，例如新人入门培训计划 and 绩效评价程序；以及
- 举办培训，建设管理人员和产权组织所有员工共同培养相互尊重的和谐工作环境的能力和技能。

66. 关于最后一点，产权组织于 2019 年 5 月推出了一项关于“共同和谐工作”的在线必修课程，其中也涉及骚扰问题。课程的第一部分要求产权组织所有工作人员必须参加，并强烈鼓励编外人员也将其完成。认识到管理人员在促进相互尊重的和谐工作环境中发挥关键作用，第二部分专门针对管理人员设计，要求管理人员必须参加，同时鼓励产权组织所有员工完成。在线课程将由面向管理人员的个人专门讲习班和面向产权组织所有员工的团体讲习班进行补充。

内部司法——正式冲突解决和纪律案件

67. 表 25 和表 26 显示了工作人员在 2018 年 7 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日期间通过内部司法系统提交的案件数量以及这些案件的主题。在报告所涉期间，专业及以上职类日内瓦任职工作人员就 2018 年调低日内瓦差价调整数乘数向国际劳工组织行政法庭（劳工组织行政法庭）提出了 253 起投诉。

68. 同一时期内，行政部门对四名工作人员提起纪律诉讼（上份报告所述期间为两人），在三个案件中适用了纪律措施，具体如下：一个案件的决定是立即辞退，另一个案件是辞退，第三个案件是在规定期间内降低职等。

内部司法成本

69. 报告所涉期间，在针对产权组织的投诉中，劳工组织行政法庭裁决的赔偿金额约为 39,000 瑞士法郎。此外，经过向产权组织上诉委员会（上诉委）的上诉，总干事决定裁决金额总计为 8,316 瑞士法郎。

70. 报告所涉期间，劳工组织行政法庭和上诉委审理案件的行政固定费用总额约为 296,506 瑞士法郎，即：向劳工组织行政法庭支付 180,228 瑞士法郎，向上诉委支付 116,278 瑞士法郎（不包括承担上诉委秘书职责的一个 P3 级工作人员的费用）。这代表劳工组织行政法庭做出的每个裁决平均固定费用为 18,023 瑞士法郎，上诉委每审结一个案件的平均固定费用为 10,570 瑞士法郎。²⁸

²⁸ 上诉委审理案件的固定费用包括：支付给上诉委主席和副主席的费用；副主席的差旅费；以及一名为上诉委提供行政支助的职介所人员的费用。

关于时间管理和弹性工作安排的新政策

71. 2019 年 1 月 1 日推出了关于时间管理和弹性工作安排的新政策。这是根据有工作人员参与的工作组所提出的建议制定的。根据该政策，废除了此前使用的计时制系统。工作人员现在可以根据组织需求，采用两种弹性工作安排：

- 错时工作制，采取弹性上下班时间；和/或
- 压缩工时制，允许工作人员在预定时期内，每天多工作不超过一小时，规律休息半天或全天。

72. 在推出新政策之前，制定了详细的变革管理战略，包括自上而下的沟通计划、一系列帮助管理人员准备好迎接变革的讲习班，以及产权组织特定领域选定团队的试点实施。开发了新的行政一体化管理系统（AIMS）自助服务模块，管理对新的弹性工作安排的要求。建立了专门的内联网网页，提供关于新政策的所有相关信息。在实施的最初几周期间，还提供了一个无需预约的咨询处。

其他政策的发展

73. 在 2018 年 10 月的年度会议上，产权组织协调委员会批准了对《工作人员条例》的修订，并告知了对《工作人员细则》的修订，后者已于 2019 年 1 月 1 日生效²⁹。

74. 作为人力资源政策框架持续优化工作的一部分，在报告所涉期间，必要时与致全体工作人员通函一道发出了十几项新的或修订后的办公指令及其他行政文件，确保工作人员充分了解政策发展情况。

75. 在产权组织内联网上推出了优化后的在线人力资源手册，为产权组织员工提供关于人力资源相关主题的信息，并附上《工作人员条例和细则》、《办公指令》和表格等相关文件的链接。

[文件完]

²⁹ 见文件 WO/CC/75/2 和 WO/GA/45/3: https://www.wipo.int/meetings/en/details.jsp?meeting_id=47812。