

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الثمانون (الدورة العادية الثانية والخمسون)
جنيف، من 4 إلى 8 أكتوبر 2021

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

من إعداد الأمانة

أولاً - المقدمة

1. يتناول هذا التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الذي يغطي الفترة الممتدة من 1 يوليو 2020 إلى 30 يونيو 2021، جميع مسائل الموارد البشرية التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو للتنسيق بها، وغير ذلك من شؤون الموظفين التي تهم الدول الأعضاء.
2. ويتضمن التقرير معلومات عن التقدم المُحرز في إنجاز أهداف التوظيف، فضلاً عن استعراض للسياسات والمبادرات والأنشطة المتصلة بالموارد البشرية التي تتوافق مع استراتيجية الويبو للموارد البشرية 2017-2021.
3. وينقسم التقرير السنوي إلى خمسة أجزاء كما يلي:
 - يقدم القسم الأول لمحة عن الاتجاهات الرئيسية للقوة العاملة؛
 - يغطي القسم الثاني مسائل تقديم التقارير الإلزامية إلى الدول الأعضاء؛
 - يعرض القسم الثالث التغييرات التي شهدتها الويبو في أثناء الفترة العصبية لجائحة كوفيد-19؛
 - يسلط القسم الرابع الضوء على التقدم المحرز والمستجدات المسجلة خلال العام الماضي؛
 - يتناول القسم الأخير أهداف الموارد البشرية للثنائية المقبلة وما بعدها.

ثانياً - لمحة عن القوة العاملة

4. بلغ مجموع القوة العاملة في الويبو 1,572 فرداً في 30 يونيو 2021.
5. وبالمقارنة مع الفترة المشمولة بالتقرير السابق¹، ظلت القوة العاملة الأساسية² مستقرة (1,083 مقابل 1,090) وتعادل 68.9 في المئة من القوة العاملة، في حين زادت عناصر القوة العاملة المرنة³ زيادة طفيفة (489 مقابل 418) وباتت تعادل 31.1 في المئة من القوة العاملة.
6. ومن المنظور الجنساني، تشكل النساء 52.7 في المئة من القوة العاملة (828) في حين يشكل الرجال 47.3 في المئة (744)، علماً بأن هذا التمثيل يختلف باختلاف الفئات. ومن حيث قوة العمل الأساسية البالغ مجموعها 1,083 فرداً، تشكل النساء 54 في المئة (585) في حين يشكل الرجال 46 في المئة (498). ويبلغ متوسط عمر القوة العاملة الأساسية 49.2 سنة.
7. ومن منظور التنوع العام ونتيجة لجهود الترويج المبذولة، توجد حالياً 121 دولة عضواً ممثلة في جميع مستويات الموظفين وفئاتهم، في حين توجد 109 دول أعضاء ممثلة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي⁴.
8. ويمكن الاطلاع على وثيقة منفصلة [عبر الإنترنت](#) تتضمن بيانات ومقاييس رئيسية عن القوة العاملة في الويبو وتنوعها واستقطاب المواهب إليها وتطويرها وتدريبها، فضلاً عن إدارة النزاعات، إما تغطي فترة الإبلاغ نفسها أو السنة التقويمية. وستُقدّم التحديثات المحتملة إلى الدول الأعضاء كل ستة أشهر عن يوم 30 يونيو و31 ديسمبر من السنة المعنية.

ثالثاً - المسائل التي يلزم إبلاغ لجنة الويبو بالتنسيق بها

إنهاء التعيينات

9. تُلزم المادة 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 2020 إلى 30 يونيو 2021:

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

تمديدات التعيينات المؤقتة

10. 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 لأكثر من سنتين بموجب المادة 4-16(أ)⁵ من نظام الموظفين، والسند المنطقي لاستخدام هذا التدبير الاستثنائي.

11. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، والتي تنتهي في 30 يونيو 2021، تم تمديد 8 تعيينات مؤقتة لأكثر من سنتين. وفيما يلي أسباب هذه التمديدات الاستثنائية:

- تم تمديد تعيين مؤقت بشكل استثنائي (لمدة شهر) بسبب جائحة كوفيد-19 وعدم تمكن الموظف المعني من العودة إلى بلده لعدم توفر رحلات طيران.
- تم تمديد ثلاثة تعيينات مؤقتة بشكل استثنائي (تعيين لمدة ستة أشهر وتعيينان لمدة 12 شهراً) بسبب احتياجات العمل ولضمان استمرارية المهام.
- تم تمديد تعيينين مؤقتين بشكل استثنائي (أحدهما لمدة ستة أشهر والآخر لمدة 12 شهراً) لضمان استمرارية العمل في أثناء إعداد البرنامج والميزانية للشائبة 23/2022.

1 في الفترة المشمولة بالتقرير السابق، بلغ مجموع القوة العاملة 1,508 أفراد، وكانت نسبة الموارد الأساسية إلى الموارد المرنة 72 إلى 28.

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

3 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؛ والممنوحون؛ والمتقدمون/المراجعون براتب شهري/يومي؛ وخدمات المتعاقدين الفرديين؛ وموظفو الوكالات؛ ومقدمو الخدمات الخارجيون؛ والأفراد من برنامج SYNI التابع للمكتب السويسري للوظائف المؤقتة المدعومة.

4 الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي هي جميع الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا والتي تمول من الميزانية العادية باستثناء الوظائف اللغوية ووظيفة المدير العام.

5 انظر الوثيقة [WO/CC/75/3](#).

- تم تمديد تعيينين مؤقتين بشكل استثنائي (كلاهما لمدة ستة أشهر) حرصاً على مصلحة المنظمة في ظل الفترة الانتقالية لفريق الإدارة العليا الجديد.

تنفيذ سياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين

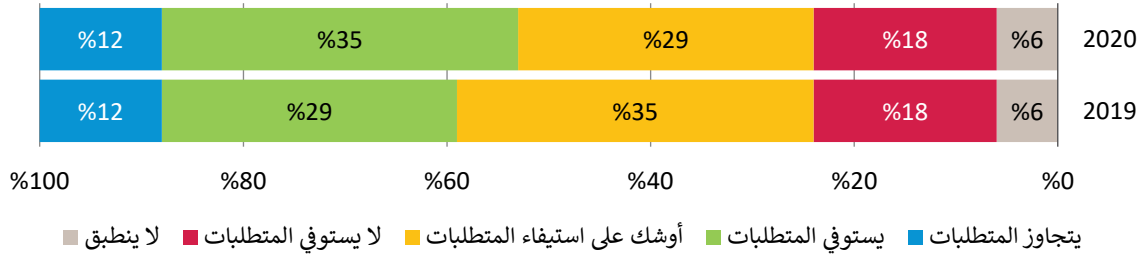
12. اتبعت الويبو، طبقاً لسياستها بشأن المساواة بين الجنسين، نهجاً ذا شقين في جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: فهي تنفذ مبادرات جنسانية من جهة وتعمم الاعتبارات الجنسانية من جهة أخرى، بما يتماشى مع الأولويات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى منظومة الأمم المتحدة ومع أهداف التنمية المستدامة. وهذه المبادرات موجهة إلى الداخل (مثل التمثيل المتساوي للرجال والنساء في القوة العاملة) وموجهة إلى الخارج (مثل العمل البرنامجي لدعم الدول الأعضاء)، ويلى بيانها في الفقرات التالية.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوظائف التنظيمية

13. فيما يتعلق بالعمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة، واصلت الويبو في عام 2020 تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهذه الخطة هي آلية مساءلة وافق عليها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين).⁶ وبين عامي 2019 و2020، تحسّن معدل امتثال الويبو بمقدار 6 نقاط مئوية. ونتيجةً لذلك، استوفت الويبو في عام 2020 أو تجاوزت المتطلبات فيما يخص 47 في المئة من التقييمات أو ثمانية مؤشرات.⁷

14. ويبين الرسم البياني التالي مدى استيفاء الويبو لمؤشرات منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2020 مقابل عام 2019:

مقارنة الأداء - 2020 مقابل 2019



15. ومنذ بداية الدورة الحالية للامتثال لمؤشرات منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2018، حسّنت الويبو امتثالها للمتطلبات بمقدار 23 نقطة مئوية ارتفاعاً من 24 في المئة في عام 2018 إلى 47 في المئة في عام 2020.

16. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، واصلت الويبو تعزيز قدرات جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين بغية دعم تعميم المنظور الجنساني في الوظائف البرنامجية والتنظيمية. وفي عام 2020، نُظمت دورات لبناء القدرات بشأن "التنوع والشمولية والانتماء"، و"التأثير على الآخرين"، و"خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة". فضلاً عن ذلك، يُزعم عقد جلسات منتظمة شهرياً على الأقل، وتتلقى جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين دعماً مخصصاً عند الحاجة. وإضافةً إلى ذلك، أنشئ مسار تعليمي مخصص وموقع تعاوني لتبادل الموارد التعليمية.

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

⁷ في عام 2020، حققت الويبو ما يلي:

- تجاوزت المتطلبات المتعلقة بالتقييم (مؤشر الأداء 4) والتدقيق (المؤشر 5)؛
 - استوفت المتطلبات المتعلقة بالسياسة (المؤشر 6) والقيادة (المؤشر 7) وإدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني (المؤشر 8) والبنية الجنسانية (المؤشر 11) والثقافة التنظيمية (المؤشر 13) والاتساق (المؤشر 17)؛
 - أوشكت على استيفاء المتطلبات المتعلقة بتتبع الموارد المالية (المؤشر 9) والتمثيل المتساوي للنساء (المؤشر 12) وتقييم الكفاءات (المؤشر 14) وتنمية القدرات (المؤشر 15) والمعارف والاتصالات (المؤشر 16)؛
 - لم تستوف المتطلبات المتعلقة بنتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالقضايا الجنسانية في إطار التخطيط الاستراتيجي (المؤشر 1) والإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالقضايا الجنسانية (المؤشر 2) وتوزيع الموارد المالية (المؤشر 10).
- ولا تنطبق النتائج البرنامجية الخاصة بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالقضايا الجنسانية (المؤشر 3).

التوازن بين الجنسين

17. بالنسبة للثنائية 2023/2022، يُقترح أن توافق الدول الأعضاء في الويبو على أهداف التوازن بين الجنسين في المستويات مد-2 ومد-1 وف-5 وف-4، على النحو التالي:

الدرجة	الهدف
مد-2	%33
مد-1	%41
ف-5	%35
ف-4	%50

18. وفي 30 يونيو 2021، كانت النساء يشكلن 54.2 في المئة من موظفي الويبو⁸. ومع ذلك، فإن تمثيلهن يختلف اختلافاً كبيراً من فئة إلى أخرى، مع تسجيل النساء أدنى نسبة تمثيل في المناصب الإدارية: فالنساء يشكلن 80 في المئة من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، و62.7 في المئة من فئة موظفي الخدمات العامة، و47.3 في المئة من فئة الموظفين الفنيين و33.3 في المئة من الموظفين بدرجة مدير. ومن الناحية الإيجابية، ظل مستوى التمثيل في الوظائف من الدرجة ف-4 خلال العام الماضي متماشياً مع الهدف المحدد الذي حُقق في عام 2020. وكما هو مبين في الجدول التالي، استوفى المستوى مد-1 الهدف المحدد له قبل ستة أشهر من الموعد النهائي. وبالعكس، سجّل المستويان مد-2 وف-5 تراجعاً فتعيّن إعادة تحديد أهداف التكافؤ بين الجنسين للثنائية المقبلة.

الدرجة	الوضع في 30 يونيو 2017	الوضع في 30 يونيو 2018	الوضع في 30 يونيو 2019	الوضع في 30 يونيو 2020	الوضع في 30 يونيو 2021	الأهداف المنشودة في ديسمبر 2021
مد-2	%18	%16.7	%15.4	%15.4	%10	%24
مد-1	%31	%34.6	%36.8	%34.9	%37.1	%37
ف-5	%35	%33.3	%32.4	%32.7	%29.7	%43
ف-4	%45	%47.2	%48.7	%50.0	%50	%50

19. ويدعم الترويج الموجّه جهود الويبو الرامية إلى تحسين التوازن بين الجنسين بين موظفيها. وشاركت الويبو في معرضين افتراضيين للوظائف موجّهين تحديداً لاستقطاب نساء إلى المناصب الفنية العليا: فقد زار أكثر من 300 امرأة يمثلن نحو 80 جنسية مقصورات الويبو. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت الويبو عن طريق مجموعاتها من المواهب تعبيرات عن الاهتمام من 5,515 مهنياً منهم 3,676 امرأة (67 في المئة). وبالنسبة لمناصب عليا محددة يصعب شغلها أو تخصص مجالات عمل لا يزال مستوى تمثيل النساء فيها دون النصاب، تستعين الويبو بخدمات شركات بحث تنفيذية لضمان إيجاد مجموعة محكمة من المرشحات المؤهلات. واضطلعت الويبو بحملة موجهة للمهنيات، وأجريت مقابلات مع ثلاث موظفات يشغلن مناصب كبيرة في المنظمة للتحدث عن تجربتهن في المنظمة. ثم نُشرت تلك المقابلات على المواقع الإلكترونية للوظائف.

تعميم المنظور الجنساني في البرامج

20. يتم تنسيق ودعم الأنشطة البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال عمل أخصائي الويبو للشؤون الجنسانية والتنوع التابع لإدارة الموارد البشرية والذي يعمل في مختلف قطاعات الويبو. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُفذت عدة أنشطة بالتعاون مع قطاعات مختلفة، منها ما يلي على سبيل المثال:

- قطاع حق المؤلف والصناعات الإبداعية: نُظمت سلسلة من حلقات العمل لتكوين الكفاءات لفائدة مكاتب الملكية الفكرية في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي ركزت على كيفية تصميم واستخدام خطط المساواة بين الجنسين والأدوات المرتبطة بها؛
- قطاع الأنظمة الإيكولوجية للابتكار والملكية الفكرية - في إطار مشروع اللجنة المعنية بالتنمية والملكية الفكرية بشأن المرأة والملكية الفكرية وبالبلغة مدته أربع سنوات: نُظمت فعاليات لنشر البحوث وأنشطة لتكوين الكفاءات لفائدة مكاتب الملكية الفكرية المشاركة والمستخدمات المحتملات للملكية الفكرية على الصعيدين الوطني والأقليمي؛
- قطاع التنمية الإقليمية والوطنية: نُظمت سلسلة من جلسات التبادل بشأن الفجوة بين الجنسين في مجال الملكية الفكرية استجابةً لطلب من الدول الأعضاء. وتناولت الفعاليات حتى الآن الحواجز الجنسانية التي تحول دون استخدام نظام الملكية الفكرية، والممارسات الجيدة والمبادرات المتعددة الأطراف لسد الفجوة بين الجنسين؛

⁸ الموظفون المعينون بموجب عقد دائم أو مستمر ممول من الميزانية العادية، بناءً على درجة الوظيفة. وتُسنتى من ذلك الوظائف المؤقتة والوظائف من الفئة التنفيذية.

- قطاع الإدارة والمالية والتنظيم: تم العمل على دعم استخدام الصيغ الشاملة للجنسين في الويبو باللغات الرسمية الست للمنظمة؛
- قطاع التحديات والشراكات العالمية: تدريب على المساواة بين الجنسين والإدماج للمشاركين في التدريب على الموارد الوراثية والملكية الفكرية.

21. ويرد وصف أكثر تفصيلاً للأنشطة البرنامجية المتصلة بشؤون الجنسين وأهدافها في الوثيقة المعنونة "تقرير بشأن المرأة والملكية الفكرية: تعميم المنظور الجنساني وتكوين الكفاءات وتقديم الدعم للدول الأعضاء" التي أعدت لأغراض الدورة السادسة والعشرين للجنة التنمية المعقودة في يوليو 2021 (الوثيقة [CDIP/26/8](#)).

برنامج المكافآت والتقدير

- 22. طلبت لجنة الويبو للتنسيق من الأمانة إبان اجتماعها السنوي المعقود في سبتمبر 2018 موافقتها بتقارير منتظمة عن تنفيذ برنامج المكافآت والتقدير وعن المستجدات منذ التقرير السنوي السابق عن الموارد البشرية.
- 23. وأقيم حفل برنامج المكافآت والتقدير لعام 2020 افتراضياً لأول مرة بسبب الجائحة. وكما طلبت الدول الأعضاء، أُلغيت مكافأة "الأداء التنظيمي" من برنامج المكافآت والتقدير.
- 24. وعُلق برنامج المكافآت والتقدير لعام 2021 في انتظار نتائج الاستعراض الذي بدأه مؤخراً مرفق الإشراف الداخلي بشأن إطار الويبو لإدارة الأداء وتطوير الموظفين (انظر القسم "سادساً" للمزيد من التفاصيل عن الاستعراض).

تقريراً لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

- 25. لُفت انتباه لجنة الويبو للتنسيق إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2020 (وثيقة الأمم المتحدة [A/75/30](#)) وتقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (وثيقتا الأمم المتحدة [A/75/9](#) و [A/75/9/Add.1](#)).

رابعاً - عام من التغيير في ظل وباء عالمي

- 26. شهدت المنظمة وموظفوها فترة عصيبة خلال العام الماضي بسبب التحديات غير المتوقعة وغير المسبوقة الناجمة عن جائحة كوفيد-19. وطوال هذه الفترة، وجدت إدارة الموارد البشرية نفسها في طليعة إدارة الأزمات، والعمل عن بُعد، والتعامل مع المخاطر، وإعادة توزيع القوة العاملة، والسلامة، والرفاه، أي الإبقاء على العنصر البشري في الموارد البشرية.
- 27. وعملت إدارة الموارد البشرية، منذ بداية الأزمة، على تكييف العديد من عملياتها وتبسيطها لضمان استمرار تقديم الخدمات للموظفين والدول الأعضاء. وفيما يتعلق بالقوة العاملة، طبقت إدارة الموارد البشرية تدابير وتقييدات مخصصة على عدد من السياسات والإجراءات مؤقتاً بغية تيسير الإدارة في ظل الأزمات.
- 28. وتزامنت الجائحة أيضاً مع مرور المنظمة بمرحلة انتقالية بسبب تعيين مدير عام جديد وفريق إدارة عليا جديد فضلاً عن إجراء عملية إعادة هيكلة كبيرة للمنظمة. وفضلاً عن ذلك، عيّن المدير العام نائب المدير السابق لإدارة الموارد البشرية لتولي منصب المدير بالإنابة اعتباراً من 1 أكتوبر 2020 إذ انقضت ولاية المدير السابق لإدارة الموارد البشرية في 30 سبتمبر 2020.

جائحة كوفيد-19 - الصعوبات والآثار والإدارة

- 29. أغلقت الويبو مباني المقر في جنيف في 16 مارس 2020 لمواجهة الأزمة الصحية المتفاقمة الناجمة عن فيروس كوفيد-19 والاستجابة لقرارات إغلاق المباني التي اتخذتها الحكومة المضيفة. ولأول مرة، طُلب من موظفي الويبو العمل من منازلهم، باستثناء حضور موظفين أساسيين محدودي العدد في مقر العمل من العاملين في وحدات الطب والمباني وتكنولوجيا المعلومات والأمن ومكتب المدير العام والاتصالات والموارد البشرية والذين كان وجودهم ضرورياً لأداء الخدمات الأساسية التي لا يمكن تقديمها عن بُعد.
- 30. وشرعت الويبو في تنفيذ البرنامج التدريجي والمخطط له بعناية للعودة إلى المكاتب في يونيو 2020 في ضوء الانخفاض التدريجي في معدلات الإصابة في منطقة جنيف وتقليص تدابير الإغلاق التي اتخذتها الحكومة المضيفة. ولكن نظراً لتفاقم الوضع الوبائي والتفشي السريع والمتزايد للفيروس في أكتوبر 2020، قررت المنظمة مجدداً أن يستأنف جميع الموظفين عملهم عن بُعد اعتباراً من يوم الاثنين 2 نوفمبر 2020. ويسرت الدروس المستفادة من الإغلاق الأولي في مارس 2020 هذه المرحلة الثانية من العمل عن بُعد.

31. ومنذ بداية الوباء، أصبحت الويبو وإدارة الموارد البشرية تدركان بشكل متزايد تأثير الوباء على الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين وعلى صحتهم النفسية. واستجابةً لذلك وخاصةً في أوقات العمل عن بُعد والعزلة الاجتماعية الإلزامية، قدّمت إدارة الموارد البشرية، بالتنسيق مع الوحدة الطبية ومستشار الموظفين، مشورة شاملة فضلاً عن مجموعة واسعة من سبل الدعم للموظفين العاملين عن بُعد. وتابعت الوحدة الطبية المسائل الصحية وقدّمت مستشار الموظفين خدمات دعم نفسي واجتماعي للأفراد وتدريجياً للموظفين بوجه عام، وتم ذلك أساساً عن طريق صفحات إلكترونية مخصصة على الشبكة الداخلية ومواد مواضيعية عن الرفاه النفسي والاجتماعي.

32. ووضعت توصيات بشأن الصحة النفسية وتوجيهات للموظفين نُقحت باستمرار من أجل تعزيز المرونة الفردية والجماعية؛ واضطلع بعدد من المبادرات الأخرى لمعالجة شواغل الموظفين في ظل الوباء. وركزت إدارة الموارد البشرية على رفاه الزملاء عن طريق تنظيم جلسات عن الرفاه والتأمل والوقاية من الإرهاق. وإلى جانب جلسات التدريب الفردية، نظّم فريق التدريب الداخلي جلسات شهرية وقت الغداء عن الإدارة الذاتية وأدوات التكيف.

33. وفضلاً عن ذلك، وضعت الوحدة الطبية ضوابط للوقاية من العدوى وتقييمات في مكان العمل وفقاً للمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية والمديرين الطبيين للأمم المتحدة من أجل تهيئة بيئة عمل آمنة لجميع الموظفين والزوار. ونُظمت جلسات إعلامية لمناقشة تدابير الوقاية، والاستخدام الصحيح لمعدات الحماية الشخصية، وتعزيز حماية الموظفين القادمين. ونسقت الوحدة الطبية عملها مع برنامج التطعيم ضد فيروس كوفيد-19 على مستوى منظومة الأمم المتحدة من أجل دعم الموظفين في المكاتب الخارجية للويبو للحصول على التطعيمات.

34. وأثرت الجائحة تأثيراً شديداً في تقديم التدريب. إذ تعين تكيف عروض التدريب تدريجياً مع البيئة الافتراضية حصراً، مع مراعاة قصر فترات التركيز عن طريق توفير محتويات مركزة ودورات أقصر. ونظراً لتلك الظروف الصعبة، حُقِّص عدد أيام تدريب كل موظف من 4.8 يوم في عام 2019 إلى 2.7 يوم في عام 2020. ومع ذلك، حلت حلول التعلم الإلكتروني القائمة على الوحدات القصيرة محل التدريب التقليدي في الصفوف الدراسية، وأتيحت للموظفين دورات أكثر بكثير. وبذلك، تمكّن الزملاء في الويبو من توجيه تعلمهم وتنميتهم وتولي المسؤولية عنهما. فعلى سبيل المثال، بات بإمكان أكثر من 600 مستخدم نشط الوصول إلى أكثر من 5,000 دورة ذاتية عبر منصة LinkedIn Learning.

35. وفضلاً عن ذلك، تعيّن على معظم البرامج تعديل أهدافها وخطط عملها للثنائية الجارية. وأدت إمكانية تسجيل وتحديث التقدم المحرز على مدى العام عن طريق نظام الويبو لإدارة الأداء وتطوير الموظفين إلى زيادة قدرة المنظمة وموظفيها على مواجهة التغيير.

الترحيب بإدارة جديدة

36. عُيّن السيد دارين تانغ مديراً عاماً جديداً للويبو في 8 مايو 2020، وتولى مهامه في 1 أكتوبر 2020. وتعهد بأن يسترشد عمل المنظمة بمصالح جميع الدول الأعضاء واحتياجاتها، وأن يقوم على مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة من أجل إقامة منظومة عالمية للملكية الفكرية تكون شاملة ومتوازنة وحيوية واستشرافية.

37. وطرحت حالة الصحة العامة الناشئة عن جائحة كوفيد-19 العديد من التحديات والعقبات أمام المدير العام عند تعيينه ثم توليه مهامه. وفي ظل هذه الأوضاع الاستثنائية، لم يتمكن المدير العام المنتخب من الاضطلاع بعملية التشاور وترشيح فريق الإدارة العليا حتى يشكل ذلك الفريق قبل بداية ولايته. وبناءً على اقتراح المدير العام المنتخب آنذاك، وافقت لجنة الويبو للتنسيق على إعادة تعيين سبعة من نواب ومساعد مدير العام السابق لمدة ثلاثة أشهر (حتى 31 ديسمبر 2020) لمساعدة المدير العام في إدارة المرحلة الانتقالية إلى أن يُعيّن النواب والمساعدون الجدد اعتباراً من 1 يناير 2021.

38. وفي 3 أغسطس 2020، أخطر المدير العام المنتخب آنذاك، السيد دارين تانغ، الدول الأعضاء في الويبو بأنه يعتزم طلب موافقة لجنة الويبو للتنسيق ومشورتها بشأن التعيينات الجديدة لنوابه الأربعة ومساعديه الأربعة المزمع أن يباشروا عملهم في 1 يناير 2021. وفضلاً عن ذلك، دعا المدير العام المنتخب الحكومات إلى اقتراح مرشحين. وطلب من المرشحين المقترحين تقديم مواد الترشيح عبر منصة توظيف مخصصة أتاحتها الويبو، بما في ذلك سيرهم الذاتية ورسالة دوافع تبين استيفاءهم للخبرة المطلوبة والطريقة التي يعتزمون المساهمة بها في الويبو.

39. واقترح المدير العام أيضاً في رسالته إلى لجنة الويبو للتنسيق إنشاء قطاع جديد تحت إشراف مساعد المدير العام وهو قطاع الأنظمة الإيكولوجية للملكية الفكرية والابتكار. وسيركز ذلك القطاع الجديد على البرامج التي لا تتناول الملكية الفكرية من منظور قانوني فحسب وإنما من منظور الشركات والمنظور الاقتصادي أيضاً، دعماً لحركة تدفق الأفكار إلى السوق.

40. وورد 49 طلب ترشح منها 26 في المئة من مرشحات و74 في المئة من مرشحين. ودُعي جميع المرشحين إلى اجتماع فردي مع المدير العام. ودُرس كل طلب ترشح بعناية من أجل تقييم خبرة المرشح ومساهمته المزمعة في المنظمة ومؤهلاته التقنية والإدارية ومهاراته القيادية وقدرته على العمل في إطار فريق. وأوليت العناية الواجبة أيضاً للتوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وتكثفت عملية التوظيف هذه، التي دامت عدة أشهر، بتعيين نساء في ثلاثة من مناصب نائب المدير العام الأربعة.

إعادة موازنة الويبو مع الأولويات الجديدة

41. بعد مباشرة نواب ومساعدو المدير العام الجدد عملهم في 1 يناير 2021 وإجراء مشاورات مستفيضة بين المدير العام ورؤساء القطاعات (وهم نواب المدير العام ومساعدوه) والأطراف الداخلية المعنية من مختلف قطاعات المنظمة، نُفذت التغييرات الهيكلية اللازمة لجعل عمل المنظمة أكثر فعالية في 1 مارس 2021. وكانت بعض العناصر الرئيسية لإعادة الهيكلة كما يلي:

- تقليص حجم مكتب المدير العام وتبسيط هيكله لتحسين تدفق المعلومات وسرعة التنسيق بين مكتب المدير العام وقطاعات أخرى في المنظمة؛
- دُمجت وحدات عمل لإنشاء القطاع الجديد للأنظمة الإيكولوجية للملكية الفكرية والابتكار، مع التركيز على الجوانب المؤسسية والاقتصادية للملكية الفكرية وتسويق الملكية الفكرية وتسوية المنازعات المتعلقة بالملكية الفكرية؛
- شهدت قطاعات أخرى أيضاً تغييرات في وحدات العمل، ولا سيما الوحدات التي تقوم بأعمال مترابطة والتي يتيح تغييرها تحسين عملها معاً؛
- أنشئت مجالات تركيز جديدة - مثل مستقبل الملكية الفكرية، والملكية الفكرية والتكنولوجيات الحديثة، والشباب - من أجل معالجة القضايا ذات الأهمية الناشئة بالنسبة للمنظمة والأطراف المعنية.

خامساً - الوضع الطبيعي الجديد

42. أبرزت الجائحة الحاجة إلى التكيف والمرونة في القوة العاملة للويبو، مما عَجَّل بالتحول نحو منظمة رقمية أكثر وزاد من أهمية الأشخاص في الوضع الطبيعي الجديد. وإن الموارد البشرية من الوظائف التي شهدت تحولاً كبيراً في الغرض والعمليات بوجه خاص.

43. وتماشياً مع الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل الجديدة للمنظمة للفترة 2022-2026، تهدف إدارة الموارد البشرية إلى الانتقال نحو منظمة أكثر تركيزاً على الموظفين، وتعزيز الثقافة القائمة على الفريق حيث يكون التعاون بين القطاعات هو القاعدة ويشعر جميع الموظفين بالتقدير.

الصحة والرفاه والتوازن بين الحياة العملية والشخصية

44. لعل إحدى المهام الجديدة الصعبة وغير المتوقعة التي تعيّن على إدارة الموارد البشرية القيام بها في ظل هذا الوباء هي شغل دور مدير شؤون الصحة. وعلى الرغم من أن الوباء قد أثر بلا هوادة، على مدى الأشهر الخمسة عشر الماضية، في العديد من مجالات العمل والحياة اليومية، فقد تكيف موظفو الويبو بسرعة وبطريقة ممتازة مع هذا الواقع الجديد. ويتعين على الويبو أن تظل ديناميكية وقابلة للتكيف عندما تواجه مثل هذه الظروف الصعبة والمتغيرة باستمرار.

45. ولطالما كانت الصحة النفسية للموظفين ورفاههم ذات أهمية قصوى بالنسبة للويبو. وقد أقرت الويبو بأن هذه الأوقات استثنائية، ولكنها تدرك أيضاً الصعوبات التي يفرضها استمرار العمل عن بُعد على الصحة النفسية لموظفيها. ومن ثم، حولت الويبو تركيزها نحو إدراج استراتيجيات رفاه الموظفين في صميم أعمالها، مع الاعتراف بالمنافع التي يمكن تحقيقها من خلال إعطاء الأولوية لصحة الموظفين وحمايتهم ومن ثم حماية استمرارية الأعمال. ولذلك استمرت جهود تنفيذ استراتيجية الويبو بشأن الصحة النفسية والرفاه بدمج اعتبارات الرفاه وتعميم جوانب الرفاه والصحة النفسية على مستوى المنظمة.

46. وقد أدت الجائحة إلى ضرورة إعادة تقييم ممارسات عمل الويبو. ولا شك في أن العام ونصف العام الماضيين قد زادا من أهمية التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية وجددا الفرصة لجعل العمل المرن الممارسة العادية. وفجأة أصبح ذلك هو الوضع الطبيعي أو بالأحرى الوضع الطبيعي الجديد. ولعل أبرز مظاهر ذلك الوضع الجديد هو أن الممارسات المرنة لم تعد مزية وإنما أصبحت جزءاً أساسياً من الحياة العملية. وقد أدت إدارة الموارد البشرية دوراً محورياً في توسيع نطاق هذا النهج لدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين، مع إدراك الأهمية البالغة لاتباع نهج مرّن في العمل. وسيُدمج ذلك على المدى البعيد عن طريق سياسة بشأن نموذج عمل مختلط يدعم العمل في المكاتب والعمل عن بُعد كليهما.

47. وفضلاً عن ذلك، أُدخلت تغييرات مهمة على سياسة إجازة الأمومة والأبوة لصالح الموظفين دعماً للتوازن بين الحياة العملية والشخصية. وهدفت التغييرات أيضاً إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج، ولا سيما من خلال الاعتراف بالمساواة بين الوالدين في تحمل مسؤوليات الرعاية، وضرورة تقاسم مسؤوليات الرعاية بين الوالدين على قدم المساواة. ومن هذا المنطلق، زادت استحقاقات الإجازات الممنوحة لمعظم فئات الموظفين والآباء والأمهات، ومُنحت مرونة أكبر لاستخدام تلك الاستحقاقات.
48. وإذ بدأت الويبو التخطيط للعودة إلى المكاتب، ستركز إدارة الموارد البشرية على إدخال التدابير اللازمة لضمان سلامة الموظفين ورفاههم وتحسين التوازن بين حياتهم العملية والشخصية. وأطلقت الويبو دراسة استقصائية عن الصحة والرفاه في يونيو 2021 من أجل تقييم آثار الوباء والعمل من المنزل، فضلاً عن تأثير الأنشطة والسياسات المعمول بها حالياً في رفاه الموظفين وإنتاجيتهم. وسيمنح ذلك المنظمة أساساً لوضع برامج وتدابير وقائية في المستقبل لتعزيز الصحة والرفاه في العمل.
- المرونة والتنوع*
49. دفع الوباء الويبو وإدارة الموارد البشرية للنظر في كيفية الاستمرار في إدارة القوة العاملة عن بُعد فضلاً عن كيفية إدارة قوة عاملة مختلطة - تتألف من موظفين يعملون عن بُعد وفي المكاتب بدوام جزئي وبموجب ترتيبات عمل مرنة - في المستقبل. وكان على إدارة الموارد البشرية أن تعترف بثقافة العمل المرنة وتبنيها. وأدت هذه الزيادة في المرونة إلى تمكين الموظفين من التكيف مع التحديات الناشئة والاستجابة لها وضمان انخراطهم المستمر في العمل بغض النظر عن موقعهم المادي.
50. وفي الوقت نفسه، واصلت الويبو التركيز على هدفها المتمثل في اجتذاب وتوظيف موظفين متنوعين ومؤهلين، وظلت ملتزمة باحترام مبدأ تعيين موظفين يتمتعون بأعلى معايير الكفاءة والفعالية والنزاهة. وأقرت أيضاً بضرورة اتباع هذا النهج بالتوازي مع هدف تحقيق التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين عن طريق برامج ومبادرات توظيف معززة بالشراكة مع الدول الأعضاء.
51. وبناءً على ذلك، واصلت إدارة الموارد البشرية تعزيز جهودها في مجال الترويج، بقدر ما تسمح به الظروف، لاستقطاب مرشحين مؤهلين. وفي سياق مبادرة جهات التنسيق للدول الأعضاء غير الممثلة، عقدت إدارة الموارد البشرية سلسلة من حلقات الندوات الشبكية مع موظفين رئيسيين ومرشحين محتملين، وتفاعلت بشكل وثيق مع جهات التنسيق. وعقدت ندوات شبكية لفائدة جهات التنسيق في ألبانيا وإستونيا والمملكة العربية السعودية وسلوفينيا والسودان، مما أدى إلى زيادة نسبة طلبات الترشح إلى الوظائف الشاغرة المحددة المدة الواردة من سلوفينيا بنسبة 24 في المئة وتلك الواردة من السودان بنسبة 28 في المئة. وزادت أيضاً طلبات التسجيل في مجموعات المواهب الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة، ولا سيما من الدول التي عُقدت فيها ندوات شبكية. وفضلاً عن ذلك، تحسنت نوعية الطلبات الواردة من الدول الأعضاء غير الممثلة، مما يدل على أن المبادرة تحقق عائداً على الاستثمار في التعاون مع جهات التنسيق ودعمها.
52. واستخدمت إدارة الموارد البشرية بشكل متزايد منصات التوظيف الإلكترونية مثل Impact Pool ووسائل التواصل الاجتماعي مثل LinkedIn وتويتر بالإضافة إلى إعلانات مخصصة لبعض الوظائف العليا أو الشواغر التي يصعب شغلها. وفي عام 2020، أُجرت الويبو عملية حصر للمواهب عن طريق منصة LinkedIn من أجل تحديد المواهب المتاحة في الدول الأعضاء غير الممثلة فضلاً عن المواهب النادرة في مختلف أنحاء العالم. واستُخدمت هذه المعلومات لإرشاد عمليات الترويج الهادفة وتوجيهها بشكل أفضل. وبعد إنشاء مجموعات المواهب في عام 2019، واصلت الويبو استعراض ملفات المرشحين المسجلين في تلك المجموعات والمؤهلين لشغل وظائف متخصصة محددة و/أو مناصب عليا، وتم الاتصال بالمرشحين المناسبين وتشجيعهم على الترشح لتلك الوظائف.
53. وفضلاً عن ذلك، نُفحت سياسة الويبو الخاصة بالزمالات من أجل دمج مختلف برامج المنح والزمالات الفردية في خمس فئات عريضة استناداً إلى نوع المهام التي سيُضطلع بها، بما يتماشى مع احتياجات الويبو التنظيمية. وتسهل الفئات الجديدة إدارة الزمالات وتوفر اتساقاً أكبر في ظروف العمل بين المنتفعين بالزمالات في الويبو. ونُسقت الرواتب تحديداً، مما أدى إلى زيادات لبعض المنتفعين بالزمالات، وتقدم الويبو الآن مساهمة لتغطية نفقات السفر لجميع فئات المنتفعين بالزمالات خلافاً لما سبق. والأمل هو تعزيز مكانة الويبو بوصفها صاحبة عمل عن طريق الاستمرار في تقديم تجربة مجدية للفتيات والشباب.
54. ومن حيث دعم التقدم الوظيفي، قُدِّمت دورات مهنية افتراضياً، وأُبقي على برنامج الدراسات الخارجية. وبناءً على الدورات الإرشادية الرائدة المقدمة في عامي 2018 و2019، أُطلق البرنامج التوجيهي للويبو في عام 2020 بوصفه إضافة فعالة من حيث التكلفة إلى العرض الحالي لدعم التقدم الوظيفي.
55. وفيما يتعلق بالتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، فسعيًا إلى تقديم مشورة أفضل إلى رؤساء القطاعات ومديريها، وُضعت لوحة معلومات شاملة للمديرين تدمج بيانات وتحليلات بشأن الموارد البشرية ويُزعم إصدارها في الفصل الثالث من عام 2021. وستتيح لوحات المعلومات هذه الوصول بسهولة إلى المعلومات الرئيسية، مثل التوظيف، والتمثيل الجنساني والجغرافي، والتقاعد، والغياب، وتقييم الأداء. وستعزز هذه الأداة أيضاً قدرة المديرين على إدارة قوتهم العاملة، وتتبع أفرقتهم ومراقبتها، فضلاً عن تحسين التمثيل الجنساني والجغرافي لقوتهم العاملة.

الرقمنة والترشيد المسرعان

56. شرعت إدارة الموارد البشرية، على مدى السنوات القليلة الماضية، في تنفيذ مجموعة من الأدوات والعمليات والإجراءات الجديدة المتعلقة بالموارد البشرية من خلال عملية تحول رقمي حتى تصبح وظيفة الموارد البشرية تمكينية أكثر. وفي السنة الماضية وحدها، قادت إدارة الموارد البشرية، بالتنسيق مع غيرها من الوحدات الداخلية، وضع وتنفيذ لوحات المعلومات المرتبطة بالإجازات وترتيبات العمل المرنة، وضمنت إتاحة مجموعة متنوعة من خيارات التعلم عن بُعد للموظفين.

57. وفي منتصف عام 2021، أطلقت إدارة الموارد البشرية مشروعها لرقمنة الملفات الورقية الحالية للموظفين العاملين من أجل تحسين المستودع الرقمي الوحيد لملفات الموظفين وسجلاتهم، ومن ثم تعزيز قدرة إدارة الموارد البشرية على الاطلاع على المعلومات بأمان عبر الإنترنت من داخل المكتب وعن بُعد. وبالمثل، سعيًا إلى تحسين إدارة الإجازات المرضية وتحسين تدفق المعلومات بين الموظفين والوحدات المعنية، تعمل الوحدة الطبية على وضع واجهة اتصال بين قاعدة بيانات نظام الإدارة المتكاملة للمعلومات (AIMS) المتعلقة بالموارد البشرية وقاعدة البيانات الطبية EarthMed. واستأنفت الوحدة الطبية أيضاً مشروع رقمنة الملفات الورقية الطبية بغية إنشاء مستودع رقمي وحيد للسجلات الطبية للموظفين.

58. وعلى الرغم من أن الوبو تنتقل ببطء نحو التوظيف الافتراضي، فإن الوباء أجبر إدارة الموارد البشرية على الانتقال بسرعة أكبر. وتجري الآن عملية التوظيف بأكملها من التخطيط واستقطاب المواهب إلى التقييم والاختيار والتعيين في بيئة افتراضية. وفضلاً عن ذلك، أقرت إدارة الموارد البشرية بأن التعيين عن بُعد أصبح جزءاً رئيسياً من عملية التوظيف الافتراضي ويحمل في طياته تحدياته الخاصة. ويجري الآن تنفيذ مشروع جديد في هذا الصدد.

59. وفي ظل التحسين المستمر لإطار سياسة الموارد البشرية، أُصدر خلال الفترة المشمولة بالتقرير نحو 20 تعميماً إدارياً جديداً ومنقحاً وإصداراً إدارياً آخر مصحوباً عند الضرورة بتبديلات عامة لضمان فهم الموظفين لتطورات السياسات.⁹ فعلى سبيل المثال، وُضعت لأول مرة سياسة بشأن الإجازة التعويضية للموظفين من فئة الموظفين الفنيين الوطنيين والموظفين من الفئة الفنية وما فوقها الذين كُفوا بالعمل لفترات إضافية طويلة أو متكررة. وتضع السياسة الجديدة الأساس لمنح هذه الفئات من الموظفين إجازة تعويضية بطريقة عادلة وشفافة ومتسقة.

60. وأخيراً، شكّل تيسير إدماج الموظفين الجدد في ظل العمل عن بُعد تحدياً تم التصدي له من خلال المجموعة التالية من تدابير الدعم: أطلقت صفحة إلكترونية جديدة على الشبكة الداخلية من أجل الموظفين الجدد، وُضعت نظام للمساعدة بين الأقران. ومن خلال نظام المساعدة بين الأقران، رُبط الموظفون الجدد بزميل مكرس لتزويدهم بسبل دعم ودية وغير رسمية، وتعريفهم بثقافة الوبو، ومساعدتهم في استخدام النظم والإجراءات الإدارية للوبو. ونُظّم أول برنامج تمهيدي افتراضي في نوفمبر 2020. وحُسّنت الجودة العامة للبرنامج التمهيدي عن طريق تقديم عروض أقصر وإدراج درشة ترحيبية مع المدير العام في الجلسة الافتتاحية للبرنامج.

سادساً - آفاق الثنائية المقبلة وما بعدها

61. تجري صياغة استراتيجية جديدة للموارد البشرية تغطي الفترة الممتدة من عام 2022 إلى عام 2026 كي تنظر فيها الدول الأعضاء إبان الجمعيات المقبلة. وستركز الاستراتيجية، التي تسترشد بالخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل الجديدة، على ضمان قوة عاملة أكثر مرونة وملاءمة للغرض عن طريق تنفيذ تدابير فعالة في مجال جذب المواهب، وإعادة مواءمة المهارات، والحراك، والتدريب، ودعم التقدم الوظيفي تكون مصممة لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمنظمة وموظفيها. وستشمل أيضاً الالتزام بإدارة الأفراد إدارةً فعالةً والمساءلة عنها عن طريق إرساء ثقافة تركز على الإنسان وتقوم على الثقة والشمولية، والنهوض بالتعاون الأفقي المعزز بين القطاعات من خلال أساليب عمل جديدة.

62. ويشكّل تغيير ثقافة الوبو أولوية رئيسية للإدارة الجديدة في الوبو، وسيكون له تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية. ونظراً إلى تطبيع أساليب العمل المختلطة، يتعيّن على الوبو إنشاء قنوات اتصال جديدة للاستماع إلى صوت موظفيها. وستُجرى دراسة استقصائية بشأن التواصل خلال الفصل الأخير من عام 2021 وكل عامين بعد ذلك. وستهدف الدراسة الاستقصائية إلى أن تكون معمقة ورفيعة المستوى وأن تركز على نبض المنظمة وثقافتها وقيمتها، وأن تشمل بعض التفاصيل على المستوى القطاعي. وبعد هذه الدراسة الاستقصائية "الأساسية"، فإن الهدف هو وضع أدوات للاستماع للموظفين بانتظام عن طريق استبيانات من أجل تحديد ما يصلح وما لا يصلح، وإدماج صوت الموظفين في قرارات الأعمال. وستستمر الجهود من أجل الحفاظ على بيئة عمل مؤاتية ومنتجة وضمان مراعاة جميع شواغل الموظفين الرئيسية على النحو الواجب، ولا سيما فيما يتعلق بالعودة الآمنة إلى المكاتب، فضلاً عن الجوانب الأخرى المتعلقة بالصحة والرفاه. وستكتسي المشاورات الداخلية بين الإدارة والموظفين وممثلي الموظفين أهمية محورية أيضاً.

⁹ استمر تحديث الدليل الإلكتروني للموارد البشرية بانتظام بغية تزويد الموظفين بنظرة شاملة وواضحة لجميع سياسات الموارد البشرية في الوبو، فضلاً عن روابط إلى الإصدارات الإدارية المعنية.

63. ويمكن أن تساعد زيادة تخطيط القوة العاملة في دعم الويبو في إعادة تصميم الهياكل والأدوار التنظيمية بغية استيعاب أساليب العمل الجديدة فيما بعد الجائحة. وستصبح الويبو أكثر مرونة وتتجه نحو الهياكل المرنة لتيسير إعادة توزيع الموظفين بفعالية وزيادة التوزيع الأفقي للعمل. وفي سياق مبادرات الحراك، ستركز إدارة الموارد البشرية على الأدوات الخاصة بدعم هذا التوزيع الجديد للعمل وتمكين الموظفين من التكيف واكتساب مهارات جديدة وتولي أدوار جديدة. وينبغي أن يتسم هذا التطوير للقوة العاملة بالمرونة التي ستحتاجها الويبو للتكيف مع التغيرات المستمرة.

64. وتماشياً مع الاتجاهات السائدة في سوق العمل الأوسع نطاقاً، ستحتاج الويبو إلى إعادة النظر في نموذجها الخاص باستقطاب المواهب مع زيادة الاعتماد على العاملين المؤقتين وللجوء إلى مصادر خارجية للحصول على الخدمات. وينبغي النظر في طبيعة العمل وما إذا كانت المهارات المطلوبة تتماشى مع الخبرات الأساسية في الويبو أو يمكنها أن تؤدي إلى تقدم وظيفي معقول داخل المنظمة على المدى البعيد.

65. وفضلاً عن ذلك، فإن العمل عن بُعد قد غيّر طريقة عمل الويبو، وينبغي مراعاة ذلك عند تصميم إطار جديد لإدارة الأداء وتطوير الموظفين، ولا سيما لزيادة التركيز على النواتج. وقد شرعت شعبة الرقابة الداخلية في إجراء استعراض لتقييم ما إذا كان الإطار الحالي مناسباً للغرض، ويمكن موظفي الويبو من أداء مهامهم على أعلى مستوى. وتأمل إدارة الموارد البشرية أن يمكنها هذا الاستعراض من فهم مدى دعم الموارد والنظم والأدوات القائمة لهذا الإطار (والتغييرات المطلوبة إن وُجدت) فهماً أفضل، ومدى ملاءمتها للتنفيذ الفعال، وما إذا كانت ثقافة الويبو التنظيمية تعزز الأداء وتكافئه.

66. ولذلك، سيكون التعلم والتطوير أيضاً محور تركيز رئيسي لضمان استعداد الويبو لنموذج العمل الجديد في مرحلة ما بعد الجائحة. فعلى سبيل المثال، عجلت جائحة كوفيد-19 الاعتماد على التكنولوجيات اللازمة لتنفيذ عمل الويبو، ومن ثم الحاجة إلى ضمان أن يكون الموظفون مجهزين جيداً لفهم التكنولوجيات واستخدامها. وسيكون تشجيع المرونة في التعلم وتعزيز قدرة موظفي الويبو على الابتكار عاملين تمكينيّين مهمين لتنفيذ الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل الجديدة والبرنامج والميزانية للفترة 23/2022 بنجاح. وسيكون ذلك جزءاً لا ينفصم عن إطار تدريبي جديد سيشمل روابط بالتطور الوظيفي والحراك الداخلي. وسيزداد التركيز على المهارات القابلة للنقل التي يمكن أن تدعم زيادة المرونة في إعادة توزيع القوة العاملة على المجالات ذات الأولوية بحسب الحاجة، سواء عن طريق التدريب أو توظيف أشخاص جدد. وتوجد حاجة إلى موظفين يمكنهم تقديم نظرة استشرافية أكثر ويكونوا قادرين على التكيف مع التغيير باستمرار.

67. وفضلاً عن ذلك، ستضطلع إدارة الموارد البشرية بمبادرات في مجال التنوع والشمولية لتهيئة بيئة تعزز الثقة والتواصل والتعاون. وسينشأ برنامج للخبراء الشباب يستهدف الأفراد العالميين المتنوعين الشباب الموهوبين من أجل الترحيب بأول مجموعة من الخبراء الشباب في الويبو في أوائل عام 2022. وسيساهم هذا البرنامج في تحقيق ثلاث¹⁰ ركائز على الأقل من الركائز الاستراتيجية فضلاً عن الأساس¹¹ الواردين في الخطة الاستراتيجية المتوسطة الأجل. وسيساهم البرنامج أيضاً في استراتيجيات الويبو بشأن التنوع والشمولية من المنظور الجنساني والجغرافي والعمري والاجتماعي على الأقل. وسييسر أيضاً تطوير المواهب الفعلية والمحتملة والاعتراف بها، ولا سيما من أجل تكوين الكفاءات ودمقرطة الملكية الفكرية حتى يتمكن خريجو البرنامج من التقدم في وظائفهم داخل الويبو أو خارجها وفي السياق الدولي أو الوطني.

[نهاية الوثيقة]

¹⁰ الركائز الثلاث هي "الوصول إلى كل أرجاء العالم من أجل شرح إمكانات الملكية الفكرية في تحسين حياة الجميع في كل مكان"؛ و"الجمع بين الناس وإقامة شراكات مع أصحاب المصلحة من أجل رسم مستقبل النظام الإيكولوجي العالمي للملكية الفكرية"؛ و"دعم الحكومات والشركات والمجتمعات المحلية والأفراد لاستخدام الملكية الفكرية كأداة للنمو والتنمية المستدامة".

¹¹ الأساس هو "تمكين موظفينا من العمل بشكل فعال وتعاوني وابتكاري من خلال تزويدهم بالموارد والتدريبات والبيئة المناسبة".