

## 世界知识产权组织协调委员会

第七十一届会议(第46次例会)  
2015年10月5日至14日,日内瓦

### WIPO的地域分配

秘书处编拟的信息文件

#### 一、 法定依据和责任

##### 1. 《WIPO公约》

第9条第(7)款：“[……]任用工作人员和决定服务条件首要考虑的应是：必须保证最高标准的效率、能力和品德。在录用工作人员时应适当注意*尽可能广泛的地域分布*的重要性。”(原文无斜体)

##### 2. 《WIPO工作人员条例与细则》

#### 条例 4.1

##### 一般原则

征聘和任用工作人员的首要考量应是确保达到效率、能力及品格方面的最高标准。征聘和任用工作人员时，不应因种族、族裔、性别、性取向、残疾、宗教、年龄、政治派别或社会地位而区别对待。

#### 条例 4.2

##### 地域分布和性别平衡

- (a) 应适当考虑在*尽可能广泛的地域*征聘工作人员，同时承认考虑性别平衡考量的必要性。
- (b) 上文(a)款的广泛地域性要求，不适用于指派到“语文”职位的工作人员(即笔译、口译、编辑和校订)和指派到一般事务类和本国专业干事类职位的工作人员。(原文无斜体)

## 二、 WIPO 成员国商定的地域分配原则(1975)

根据《WIPO 公约》第 9 条第(7)款和当时的《工作人员条例与细则》(SRR)相关规定(与上文引用的工作人员条例 4.2 现行文本在重大方面完全一样), 成员国在 1975 年基于以下原则批准了受地域分配限制的员额空缺填补长期计划(摘自文件 WO/CC/IX/2):

“(i) 四分之一的员额应在七个区域之间平均分配, 即非洲、拉丁美洲和加勒比、北美、亚洲和太平洋、东欧<sup>1</sup>、西欧和中东。[……]这一命名和分配方式符合联合国大会出于地域分配目的而确立的地域集团划分[……]。”

“(ii) 四分之三的员额应按照各区域所属国家应缴会费总额在所有成员国应缴全部会费的总额中分别所占比例在七个区域之间分配。”

“(iii) 每个区域的适当员额数(‘配额’)应处于两个数额形成的区间, 这两个数额分别为根据上文(i)和(ii)计算所得员额数加减 10%, 但该区间应在任何情况下包括不少于上述三个数额。”

“(iv) 构成某区域配额的员额数应由该区域所属国家的国民填补, 但在该区域各国之间存在显著社会和/或经济差异的情况下, 填补上述员额在实施时应适当考虑有必要合理反映这些国家的主要社会和/经济地位。”

## 三、 与 1975 年地域分配原则相比较的 WIPO 现状

涵盖的员额: 截至 2015 年 6 月, 不考虑总干事的员额<sup>2</sup>, 共有 411 个员额受到地域分配的限制, 占 WIPO 工作人员总数的 39.1%。根据《工作人员条例》4.2(b), 411 个员额包括所有由经常预算供资的员额, 但以下除外: (i) 语言 - 102 个员额; (ii) 一般服务 - 521 个员额; 以及 (iii) 本国专业官员员额 - 0 个员额。未包括在内的还有 16 个预算外员额(储备金和信托基金)以及总干事的员额<sup>3</sup>。

联合检查组(联检组)认为, 大多数组织仅把经常预算中除语言员额之外的专业类员额视为受到地域分配的限制, 并且这些员额占员额总数的比例也各有不同。例如, 该比例在国际原子能机构(IAEA)为 50.7%, 在联合国工业发展组织(UNIDO)为 43.72%, 在国际民用航空组织(ICAO)为 39.2%。另一方面, 该比例在联合国(UN)仅为 11.28%, 因为其大半员额是预算外的<sup>4</sup>。在人道主义事务协调厅(OCHA)和国际劳工组织(ILO), 该比例也非常低, 分别为 2.9%和 1.64%。(JIU/NOTE/2012/3 的第 55-56 段, 在下文G部分有详述。)

应用上文第二部分所述的 1975 年原则, 411 个员额的地域分配应尽量如下:

<sup>1</sup> 该集团现称为中东欧和中亚。

<sup>2</sup> 依照 WO/CC/IX/2 第 15 段。

<sup>3</sup> 截至 2015 年 6 月, 所有这些数字总计 1,051 个工作人员员额。

<sup>4</sup> 2011 年, 联合国工作人员总数为 43,747 名, 其中一半以上为预算外的外勤业务人员(23,491)。仅有 36%或 15,745 个员额位于联合国主要设在纽约、日内瓦、维也纳和内罗毕总部的部门/办公室。其余的员额位于区域委员会(2,695)或特别法庭(1,816)。参见“人力资源管理情况表, 网址为: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, 2015 年 9 月 16 日访问。

- (i) 四分之一或 102.75 个员额应在七个区域之间平均分配，即每个区域为 14.68 个员额：

地理区域	四分之一的员额分配
非洲	14.68
亚洲和太平洋	14.68
中东欧和中亚	14.68
拉丁美洲和加勒比	14.68
中东	14.68
北美	14.68
西欧	14.68
总计	102.76

- (ii) 然后，剩余的四分之三或 308.25 个员额根据每个区域所属成员国应缴会费占应缴会费总额的比例进行分配，结果如下：

地理区域	占会费的百分比	四分之三的员额分配
非洲	2.75	8.47
亚洲和太平洋	16.71	51.51
中东欧和中亚	8.55	26.35
拉丁美洲和加勒比	3.83	11.81
中东	2.04	6.29
北美	9.19	28.33
西欧	56.93	175.48
总计	100.00	308.24

- (iii) 把上述两项相加之和分别加减 10%得出如下的适当分配幅度：

地理区域	四分之一的员额分配	四分之三的员额分配	适当幅度
非洲	14.68	8.47	21-25
亚洲和太平洋	14.68	51.51	60-73
中东欧和中亚	14.68	26.35	37-45
拉丁美洲和加勒比	14.68	11.81	24-29
中东	14.68	6.29	19-23
北美	14.68	28.33	39-47
西欧	14.68	175.48	171-209
总计	102.76	308.24	(411)

- (iv) 区域各国之间显著的社会和/或经济差异应在该区域员额“配额”的分配中得到合理反映。

1975 年原则中标准 (iv) 的适用情况只能在每个区域的国家层面看到。附件一列出了截至 2015 年 6 月各区域按成员国进行地域分配的实际员额数。附件一还明确了每个区域有人任职和无人任职的国家。然而，要确定每个区域的员额地域分配是否符合标准 (iv) 需要分析所涉区域中成员国的相对社会和经济地位，这超出了本文件的范畴。

#### 四、按区域进行员额地域分配的现状

受到地域分配限制的员额在各区域之间的实际分配情况与各区域的适当幅度比较如下：

地理区域	适当幅度	实际员额数 (2015年6月)
非洲	21-25	48↗
亚洲和太平洋	60-73	68↔
中东欧和中亚	37-45	30↘
拉丁美洲和加勒比	24-29	35↗
中东	19-23	4↘
北美	39-47	38↘
西欧	171-209	188↔
总计	(411)	411

上表直观地显示——

- 两个区域**位于**适当的员额幅度：亚洲和太平洋以及西欧；
- 两个区域**超出了**适当的员额幅度：非洲超出了 23 个员额，拉丁美洲和加勒比超出了 6 个员额；以及
- 三个区域**没有达到**适当的员额幅度：中东少了 15 个员额，中东欧和中亚少了 7 个员额，北美少了 1 个员额。

总的来说，上表的数据直观地显示，如果与依据 1975 年原则设立的基准相比，目前有两个区域的员额分配达标，两个区域的任职人数在不同程度上过多，三个区域的任职人数在不同程度上不足(有一个区域仅差一个员额)。

(成员国可查阅提交给 WIPO 协调委员会供其在十月份年度会议期间审议的人力资源年度报告附件二，网址为：[http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo\\_cc\\_71/wo\\_cc\\_71\\_2\\_rev.pdf](http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_71/wo_cc_71_2_rev.pdf) 附件二以图表的形式展示了适用 1975 年原则对各区域员额地域分配的影响。)

#### 五、对 1975 年原则的意见

##### 关于员额或“配额”的适当数额

联检组就地域分配的发现表明，一般而言，规模小的组织由于员额数有限不适用配额制，而是建立了(仅)考虑地域平衡的地域分配制度。(JIU/NOTE/2012/3 第 53 段，在下文G部分有详述。)联检组提到的组织有：国际海事组织(IMO)、国际电信联盟(ITU)、联合国艾滋病联合规划署(UNAIDS)、联合国人口基金(UNFPA)、联合国世界旅游组织(UNWTO)和万国邮政联盟(UPU)<sup>5</sup>，其中一些组织的规模与 WIPO 相当(如 ITU 和 UNFPA)。“考虑”地域平衡的制度符合《WIPO 公约》和《WIPO 工作人员条例和细则》的规定。

<sup>5</sup> 根据联合国系统行政首长协调委员会的统计数据，这些组织在 2013 年的工作人员总数如下：国际海事组织(IMO) - 267、国际电信联盟(ITU) - 752、联合国艾滋病规划署(UNAIDS) - 637、联合国人口基金(UNFPA) - 1,784、联合国世界旅游组织(UNWTO) - 96 以及万国邮政联盟(UPU) - 103。(参见 [http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB\\_2014\\_HLCM\\_HR\\_21.pdf](http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB_2014_HLCM_HR_21.pdf), 表 1A: 截至 2013 年 12 月 31 日按类别和所属单位划分的工作人员数量)

### 关于会费

在 WIPO，成员国会费总额在预算中占比不到 5%，并且成员国享有平等的投票权。有鉴于此，使用会费作为(主要)基准可能有问题。

### 关于区域集团

应指出的是，尽管 1975 年原则的第一条标准确定的七个区域大概是依据联合国大会出于(当时的)地域分配考虑而设定的地域类别，但联检组认为，联合国自 1948 年以来一直按照 *每个* 成员国(而不是按区域)的适当幅度衡量其工作人员的地域分配<sup>6</sup>。无论联合国适用按成员国而不是按区域的适当幅度制的相关日期如何，联合国大会在 2009 年强调，“地域幅度制旨在适用于国家而非区域或集团”<sup>7</sup>。换言之，制定 1975 年原则关键要素之一的“本源”在衡量地域分配时要么从未被使用，要么已被放弃使用。

还应指出的是，联合国受地域分配限制的员额远超 WIPO。根据联合国人力资源管理情况表，截至 2011 年 6 月 30 日，“针对受地域限制的员额征聘了 2,046 名工作人员”<sup>8</sup>。截至 2015 年 6 月，WIPO 有 411 个员额受地域分配限制。

### 关于地域分配的其他标准

对于实行某一国家或集团的员额“适当幅度”制的组织来说，联检组认为在计算中采用了以下标准并赋予了不同的权重(请进一步参阅下文第七部分)：

- 联合国粮食和农业组织 (FAO)、联合国环境规划署 (UNEP)、联合国工发组织 (UNIDO)、联合国教育、科学及文化组织 (UNESCO) 和世界卫生组织 (WHO) - 成员身份、成员国人口、财政贡献；
- 国际劳工组织 (ILO) - 仅根据各成员国的分摊预算缴款计算适当幅度；
- 国际民用航空组织 (ICAO) 根据成员身份和分摊会费计算成员国的适当水平；
- 联合国开发计划署 (UNDP)、联合国国际儿童紧急救助基金会 (UNICEF) 和世界粮食计划署 (WFP) - 从捐助/工业化国家和方案/发展中国家之间平衡的角度看待地域分配 (UNICEF 和 WFP 表示，这种不同的做法符合其自愿捐款而非分摊会费的性质)；以及
- 联合国难民署 (UNHCR) 和联合国救济和工程处 (UNRWA) - 从南北平衡的角度看待地域分配。

## **六、WIPO 基于尽可能广泛的地域进行征聘的活动和举措**

WIPO 采用了综合方法监测所有成员国的地域代表性。在国家和区域层面上得出的数据不仅涵盖受地域分配限制的员额，而且还扩展到整个工作人员队伍。每年 9 月或 10 月提交给 WIPO 协调委员会年度会议的人力资源年度报告定期报告地域分配的统计数据。

本文件附件二列出并阐明了 WIPO 基于尽可能广泛的地域进行征聘的活动和举措。

<sup>6</sup> JIU/NOTE/2012/3 第 45 段。

<sup>7</sup> A/RES/63/250，2009 年 2 月 10 日，第 10 页第 14 段

<sup>8</sup> 参见：<http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>，2015 年 9 月 16 日访问。

## 七、 联检组就地域分配对其他联合国系统组织的审查

联检组对联合国系统内的组织开展了有关地域分配的研究和调查。现将联检组关于地域分配的报告中一些相关摘录转录如下。

1. 联检组说明“联合国系统各组织的人员征聘：性别平衡和地域分配的比较分析和基准框架”  
(JIU/NOTE/2012/3)

在该说明中，联检组表示：“公平的地域分配这一概念允许有各种解释，如要在征聘过程中予以实施并进行考虑，需要具体说明。”(第 45 段)

联检组有关其他联合国系统组织的结论如下(该说明的第 45 段至第 53 段)：

### 与 WIPO 规模相当的一些组织

“国际海事组织、国际电联、UNAIDS、UNFPA、联合国世界旅游组织和万国邮政联盟*没有适用配额制*，但指明考虑了地域平衡。*予以承认的是，由于员额数量有限，在规模小的组织中引入配额可能有难度。*”(第 53 段；原文无斜体和着重强调)

### 联合国秘书处

“[……]联合国秘书处于 1948 年引入了“适当幅度”制，计算每个会员国被认为得到适当代表的员额幅度。在 1962 年以前，这些适当幅度的计算完全基于会员国的财政贡献。在 1852(XVII)号决议中，决定另外两个因素应该纳入考虑：联合国的会员资格(给每个会员国分配同等数量的员额)以及会员国的人口(根据会员国的人口按比例分配员额)。在计算时这三个因素被赋予不同的权重。”(第 45 段)

### 粮农组织、联合国教科文组织、世卫组织、联合国工发组织

“在审查的机构中，联合国秘书处计算地域分配的方法最为复杂，适用类似的适当幅度制的还有粮农组织、国际劳工组织、联合国教科文组织、世卫组织和联合国工发组织。粮农组织、联合国环境规划署和联合国工发组织计算的基础与秘书处一样，但联合国教科文组织和世卫组织对这三个因素分配了不同的权重。”(第 48 段)

### 国际劳工组织和国际民航组织

“国际劳工组织仅使用每个成员国的分摊预算缴款作为计算适当幅度的依据。与之类似的是，国际民航组织依据成员身份和分摊会费计算成员国的适当水平。”(第 49 段)

### 其他组织

“一些组织从捐助/工业化国家和方案/发展中国家之间(UNDP、UNICEF 和 WFP)或者南北之间(UNHCR 和 UNRWA)平衡的角度看待地域分配。联合国儿基会和世界粮食计划署对这一不同的做法给出的理由是，它们的筹款方式是自愿捐款，而不是分摊会费。”(第 51 段)

“世界粮食计划署的报告指出，尽管没有配额，但适用了非正式的计算方法，60%的国际员额由此分配给主要的捐助国家。虽然这一比例指的是区域集团，但世界粮食计划署表明，其征聘部门正监测从任职人数不足的捐助国和发展中国家收到的申请数量。监察专员认为，有必要增设一个制度，以国家为基础计算任职人数不足的情况。”(第 51 段)

联检组认为最佳做法是以国家而不是区域为基础报告地域分配情况，它指出：“根据联合国大会的决定，即适当幅度制旨在适用于国家而非区域或集团，大部分组织计算每个成员国的地域幅度或配额。相比之下，WIPO 的做法是基于七个区域，四分之一的员额在各区域之间平均分配，剩余四分之三的员额根据各区域缴纳的会费按比例分配。”（第 50 段）

2. 联检组报告“联合国系统各组织的人员招聘：比较分析和基准框架 - 概览”  
(JIU/REP/2012/4)

**建议 1<sup>9</sup>**

联合国系统各组织的立法机构应该指示其行政首长，在为一年或一年以上固定任期的职位聘用外部候选人时，应遵循本审查报告提出的 15 项招聘基准<sup>[9]</sup>。

<sup>9</sup> 联检组提出的 15 条招聘基准在联检组同一篇报告 (JIU/REP/2012/4) 中列出。基准 15 涉及地域分配，现直接转录如下。

**基准 15**

将公平地域分配原则纳入组织文化、工作人员条例和招聘战略、政策、准则、程序和做法，铭记聘用员工和确定服务条件时首先应该考虑的是必须确保最高效率、能力和高尚人格。

这要求：

- (a) 工作人员条例、招聘战略、政策和程序中规定公平地域分配的原则；
- (b) 在确定公平地域分配时不将会员国捐款作为唯一的标准；
- (c) 所有设定任期为一年或一年以上的专业及专业以上级别的职位均需根据公平地域分配原则招聘；
- (d) 制定各项目标/指标，提高来自没有国民任职或任职人数不足的国家的工作人员的比例；
- (e) 在作出甄选决定时向用人单位主管提供关于没有国民任职、任职人数不足或偏高的国家的资料，在决策过程中考虑这一情况。说明每位推荐候选人所在国家的国民任职状况。聘用来自任职人数偏高国家的候选人时，要求有特例报告。审查机构检查对基准中此项要求的遵守情况；
- (f) 通过特别招聘活动等手段，不遗余力地从全球所有国家吸引和招聘最能干的候选人；
- (g) 监测公平地域分配目标的遵守情况，用人单位主管对结果负责，这也是他们年度业绩评价的内容之一；
- (h) 定期向立法机构提交遵守情况报告，并通过各组织网站向公众定期发布遵守情况报告。

3. 联检组报告“审查世界知识产权组织(WIPO)的管理和行政工作” (JIU/REP/2014/2)

**建议 6<sup>10</sup>**

协调委员会应重新审视当前有关地域分布的原则，从而提高 WIPO 专业工作人员队伍的地域多样性。

<sup>9</sup> 联检组的这条建议上次在 2013 年 8 月 23 日的文件 WO/PBC/21/16 下报告给计划和预算委员会(PBC)。其目前的状态是“得到接受”并且“已落实”，所附意见如下：“WIPO 的招聘细则和程序符合本条建议。”

<sup>10</sup> 联检组的这条建议上次在 2015 年 7 月 27 日的文件 WO/PBC/24/7 下报告给计划和预算委员会(PBC)。其目前的状态是“正在审议”，所附意见如下：“2014 年 5 月 30 日，WIPO 总干事向 WIPO 大会主席发函，请主席注意这条建议。总干事于 2015 年 7 月 30 日向主席发出了后续函件，提醒主席注意这条建议。在 2014 年 9 月的 PBC 第二十二届会议期间以及在同年的成员国大会上讨论了治理问题。成员国决定将此项内容纳入 PBC 第二十三届会议的议程。PBC 在讨论完该议程项目后，决定在第二十四届会议上继续对其审议。”

**建议 7<sup>11</sup>**

总干事应根据协调委员会的指导，在 2015 年底前确立行动计划，包括具体措施和目标，以提高专业工作人员的地域多样性，并每年报告落实情况。

**4. 联检组报告“比较联合国共同制度内计算公平地域分配的方法”(JIU/REP/96/7)**

该报告描述了各组织(联合国秘书处、国际劳工组织、粮农组织、联合国教科文组织、国际民航组织、世卫组织、万国邮政联盟、国际电联、国际气象组织、国际海事组织、国际原子能机构、联合国工发组织和世界知识产权组织)不同的地域分配制度。

[后接附件]

---

<sup>11</sup> 联检组的这条建议上次在 2015 年 5 月 11 日的文件 WO/PBC/23/4 下报告给计划和预算委员会(PBC)。其目前的状态是“得到接受”并且“正在落实”，所附意见如下：“将与成员国磋商确定行动方案，旨在拓展专业人员队伍的地域多样性。2013 年 10 月启动了宣传活动并加强了与成员国的沟通，并且这一做法将贯穿整个 2014-2015 两年期，以提高本组织的地域多样性。人力资源管理司每两年向所有成员国报告 WIPO 地域多样性的进展，并通过其人力资源年度报告每年向 WIPO 协调委员会报告进展。”



**受地域分配限制的员额在所有七个地理区域按国别分布的情况**  
(截至 2015 年 6 月)

非洲有人任职的国家		亚洲和太平洋有人任职的国家	
国家总数	<b>52</b>	国家总数	<b>34</b>
有人任职的国家	<b>24</b>	有人任职的国家	<b>17</b>
无人任职的国家	<b>28</b>	无人任职的国家	<b>17</b>
<hr/>		<hr/>	
阿尔及利亚	<b>5</b>	阿富汗	<b>1</b>
安哥拉		澳大利亚	<b>8</b>
贝宁	<b>1</b>	孟加拉国	<b>3</b>
博茨瓦纳		不丹	
布基纳法索	<b>1</b>	文莱达鲁萨兰国	
布隆迪		柬埔寨	<b>3</b>
佛得角		中国	<b>11</b>
喀麦隆	<b>4</b>	朝鲜人民民主共和国	
中非共和国		斐济	
乍得		印度	<b>6</b>
科摩罗		印尼	<b>2</b>
刚果		日本	<b>12</b>
科特迪瓦	<b>1</b>	基里巴斯	
刚果民主共和国	<b>1</b>	老挝人民民主共和国	
吉布提		马来西亚	<b>2</b>
埃及	<b>5</b>	马尔代夫	
赤道几内亚		蒙古	<b>1</b>
厄立特里亚		缅甸	<b>1</b>
埃塞俄比亚	<b>3</b>	尼泊尔	<b>1</b>
加蓬		新西兰	<b>2</b>
冈比亚		纽埃	
加纳	<b>4</b>	巴基斯坦	<b>3</b>
几内亚		巴布亚新几内亚	
几内亚比绍	<b>1</b>	菲律宾	<b>4</b>
肯尼亚	<b>1</b>	大韩民国	<b>5</b>
莱索托	<b>1</b>	萨摩亚	
利比里亚		塞舌尔	
利比亚	<b>1</b>	新加坡	
马达加斯加	<b>1</b>	斯里兰卡	<b>3</b>
马拉维	<b>1</b>	泰国	
马里		汤加	
毛里塔尼亚		图瓦卢	
毛里求斯		瓦努阿图	
摩洛哥	<b>3</b>	越南	
纳米比亚		<b>工作人员总数</b>	<b>68</b>
尼日尔			
尼日利亚	<b>1</b>		
卢旺达	<b>1</b>		
圣多美和普林西比			
塞内加尔	<b>1</b>		
塞拉利昂			
索马里			
南非	<b>2</b>		
苏丹			
斯威士兰			
多哥			
突尼斯	<b>4</b>		
乌干达	<b>2</b>		
坦桑尼亚联合共和国	<b>2</b>		
赞比亚			
津巴布韦	<b>1</b>		
<b>工作人员总数</b>	<b>48</b>		

**受地域分配限制的员额在所有七个地理区域按国别分布的情况**  
(截至 2015 年 6 月)

中东欧和中亚有人任职的国家		拉丁美洲和加勒比地区有人任职的国家	
国家总数	<b>28</b>	国家总数	<b>33</b>
有人任职的国家	<b>17</b>	有人任职的国家	<b>17</b>
无人任职的国家	<b>11</b>	无人任职的国家	<b>16</b>
<hr/>		<hr/>	
阿尔巴尼亚		安提瓜和巴布达	
亚美尼亚		阿根廷	<b>3</b>
阿塞拜疆	<b>1</b>	巴哈马	
白俄罗斯	<b>2</b>	巴巴多斯	
波斯尼亚和黑塞哥维那		伯利兹	
保加利亚	<b>3</b>	玻利维亚 (多民族国)	
克罗地亚	<b>1</b>	巴西	<b>5</b>
捷克共和国	<b>1</b>	智利	<b>2</b>
爱沙尼亚		哥伦比亚	<b>2</b>
格鲁吉亚		哥斯达黎加	<b>1</b>
匈牙利	<b>2</b>	古巴	<b>2</b>
哈萨克斯坦	<b>1</b>	多米尼加	
吉尔吉斯斯坦	<b>1</b>	多米尼加共和国	
拉脱维亚	<b>1</b>	厄瓜多尔	<b>2</b>
立陶宛		萨尔瓦多	
黑山共和国		格林纳达	<b>1</b>
波兰	<b>2</b>	危地马拉	<b>1</b>
摩尔多瓦共和国	<b>1</b>	圭亚那	
罗马尼亚	<b>2</b>	海地	<b>1</b>
俄罗斯联邦	<b>5</b>	洪都拉斯	
塞尔维亚	<b>2</b>	牙买加	<b>2</b>
斯洛伐克	<b>2</b>	墨西哥	<b>4</b>
斯洛文尼亚		尼加拉瓜	<b>1</b>
塔吉克斯坦		巴拿马	
前南斯拉夫的马其顿共和国	<b>2</b>	巴拉圭	
土库曼斯坦		秘鲁	<b>3</b>
乌克兰	<b>1</b>	圣基茨和尼维斯	
乌兹别克斯坦		圣卢西亚	
<b>工作人员总数</b>	<b>30</b>	圣文森特和格林纳丁斯	
		苏里南	
		特立尼达和多巴哥	<b>1</b>
		乌拉圭	<b>2</b>
		委内瑞拉 (玻利瓦尔共和国)	<b>2</b>
		<b>工作人员总数</b>	<b>35</b>

**受地域分配限制的员额在所有七个地理区域按国别分布的情况**  
(截至 2015 年 6 月)

中东有人任职的国家		西欧有人任职的国家	
国家总数	<b>15</b>	国家总数	<b>24</b>
有人任职的国家	<b>3</b>	有人任职的国家	<b>17</b>
无人任职的国家	<b>12</b>	无人任职的国家	<b>7</b>
<hr/>		<hr/>	
巴林		安道尔	
塞浦路斯		奥地利	<b>3</b>
伊朗 (伊斯兰共和国)		比利时	<b>6</b>
伊拉克		丹麦	<b>1</b>
以色列		芬兰	<b>3</b>
约旦	<b>1</b>	法国	<b>71</b>
科威特		德国	<b>23</b>
黎巴嫩	<b>2</b>	希腊	<b>4</b>
阿曼		教廷	
卡塔尔		冰岛	<b>1</b>
沙特阿拉伯		爱尔兰	<b>3</b>
阿拉伯叙利亚共和国		意大利	<b>12</b>
土耳其	<b>1</b>	列支敦士登	
阿拉伯联合酋长国		卢森堡	
也门		马耳他	
工作人员总数	<b>4</b>	摩纳哥	
<hr/>		荷兰	<b>5</b>
北美有人任职的国家		挪威	<b>2</b>
国家总数	<b>2</b>	葡萄牙	<b>4</b>
有人任职的国家	<b>2</b>	圣马力诺	
无人任职的国家	<b>0</b>	西班牙	<b>8</b>
<hr/>		瑞典	<b>3</b>
加拿大	<b>12</b>	瑞士	<b>13</b>
美利坚合众国	<b>26</b>	联合王国	<b>26</b>
工作人员总数	<b>38</b>	工作人员总数	<b>188</b>

[后接附件二]

## WIPO 改善地域多样性的举措

WIPO 采取了一系列举措提高其工作人员的地域多样性。挑战是多重的，甚至在征聘开始前就有困难。拥有多样化的候选人员已经朝着正确的方向迈出了一步，但拥有合格的候选人员才是至关重要的。为此，WIPO 与相关成员国的合作伙伴关系必不可少。在组织内部，尽管多样性的商业案例分析已然明朗，但仍有必要在管理人员、任用委员会和一般工作人员中培养和加强对地域多样性的价值和益处的认识。这种意识有助于形成共识并接受促进和改善多样性的措施。就此，WIPO 正使用各种方法以透明的方式向各利益攸关方传达并报告有关信息。

以下所列举措的实施贯穿于 2014-2015 两年期，并将在 2016-2017 两年期继续。这些举措将根据学到的经验教训和新出现的最佳做法不断更新和调整。

### **A. 提高 WIPO 空缺职位申请人地域多样性的举措**

1. 确保 WIPO 空缺职位信息传播给更广泛和更多样化的公众
  - (a) 在任职人员严重不足的区域开展宣传活动 - 2013 年和 2014 年开展了宣传
  - (b) 利用印刷媒体和网络媒体招聘广告、信息发布会和社交媒体的组合，这最适合全球和区域受众
2. 进一步充实多样化的合格候选人员库
  - (a) 利用诸如领英等社交媒体从目标区域/成员国为具体空缺找出适当的人员情况
  - (b) 联系各国知识产权局，请求其协助在各自国家找到能胜任工作要求的候选人员
  - (c) 在 WIPO 成员国大会期间为任职人员不足的成员国举办信息发布会(2014 年 9 月做过这项工作)，以增强在征聘中有必要提高多样性的意识并促进联合行动
  - (d) 向感兴趣的成员国代表和其他方即时通报 WIPO 的新空缺
  - (e) 针对任职人员不足或严重不足的成员国，按工作职类建立在学术和经验方面符合空缺职位要求的潜在候选人员通信录，以便他们自动收到在相应职类下通过广告招聘的空缺职位信息；目前，该通信录针对任职人员不足的成员国已经纳入了 200 多个申请人，预计今后还会纳入更多人员。
  - (f) 针对来自目标地区和成员国被任用委员会视为拥有良好潜质的不成功候选人员，提供如何加强 WIPO 空缺职位申请的反馈
3. 使 WIPO 的征聘过程更有利于促进地域多样性
  - (a) 尽量依据岗位要求在空缺通知中增加语言要求的灵活性，如规定一种联合国语言为“必需”且第二种联合国语言为“理想”，而不是规定两种语言为必需
  - (b) 确保不同的申请人都得到额外细致的评估，并且在征聘报告中分别记录对这些申请人的任何考虑
  - (c) 修订《工作人员条例与细则》，以鼓励任用委员会向总干事推荐候选人名单(没有排名或偏好)，从而在候选人最后遴选期间在考虑地域多样性方面享有更大的空间
  - (d) 在征聘临时任用的工作人员时强调地域多样性的重要性，原因是临时工作人员周转更快，从而短期提高多样性的机会更大，此外考虑到的事实是，短期工作人员最终赢得固定职位竞争的几率更大

- (e) 利用其他类型的非工作人员就业岗位(研究金和实习), 为来自目标地域的候选人员创造机会, 获得在 WIPO 的经验, 这有助于为今后的征聘找到适当的候选人员。

#### **B. 让成员国参与促进地域多样性的举措**

1. 突出征聘相关信息(如在 2014 年成员国大会期间设立咨询台), 向成员国解释 WIPO 的征聘过程
2. 与成员国共享 WIPO 征聘最频繁的职位信息以及这些职位的要求, 从而支持各国找到适当的候选人员
3. 作为后续行动, 要求成员国受邀的与会者确定国家平台来宣传 WIPO 的工作, 使 WIPO 能设计当地的外联活动
4. 在主动支持 WIPO 宣传工作的国家开展宣传活动(如 2015 年初在任职人员不足的三个亚洲成员国开展了活动), 与当地知识产权局接洽, 并在重要的大学作介绍
5. 向大学毕业生和感兴趣的人士介绍情况, 并指导他们如何申请 WIPO 的空缺职位以及如何展示自己
6. 更好地利用出差的工作人员作为 WIPO 的“大使”, 并支持他们在出差期间进行更多的地域多样性宣传
7. 引进更加用户友好的征聘工具, 提供全生命周期的征聘解决方案; 新的征聘工具将有助于显著增强 WIPO 的报告, 尤其在地域多样性和成员国参与方面

#### **C. 在 WIPO 内部加强意识以促进多样性和包容的举措**

1. 在高层管理团队会议中把地域多样性作为经常性内容进行讨论
2. 在针对 WIPO 新进人员的必修上岗培训方案中纳入地域多样性问题
3. 开展所有工作人员必须参加的道德操守讲习班, 其中纳入多样性和包容的元素
4. 提供具体的地域分布信息和数据, 以加强 WIPO 在聘用管理人员和促进多样性方面的意识

#### **D. 加强地域多样性进展报告和监测的举措**

1. 每六个月向成员国报告地域多样性
2. 在提交给 WIPO 协调委员会的人力资源年度报告中报告地域多样性
3. 总干事在写给 WIPO 协调委员会主席的信函中提到联检组关于地域多样性的建议(2014 年 5 月 30 日和 2015 年 7 月 30 日)
4. 人力资源部主任应要求在计划和预算委员会就促进地域多样性的举措作出报告
5. 按照合同类型(正式和临时)每月监测专业及以上职类中所有工作人员的地域多样性
6. 按国家和区域监测和报告收到的 WIPO 空缺职位申请的地域多样性
7. 监测入围、面试、推荐和遴选的候选人员的地域多样性

#### **E. 其他举措**

以下为目前正在试点实施的活动, 在适当的时候或试点取得积极成效后将更充分地报告:

1. 在目标国家的国家知识产权局和/或大学中设立征聘联络点, 与 WIPO 人力资源管理部合作开展工作
2. 与可能愿意参与初级专业官员计划的任职人员不足的国家(同时是联合国初级专业官员计划的新捐助国, 如海湾国家)政府探索签订初级专业官员(JPO)协议的可能性

3. 目前正在与传播司制作工作人员对在 WIPO 工作的视频推荐，以宣传 WIPO 是令人中意的雇主并展示现有工作人员的多样性

[附件二和文件完]