

2023年产权组织员工队伍

员工队伍

- 1 员工队伍一览
- 2 各部门工作人员分布
- 3 按合同列示的员工队伍
- 4a 核心员工队伍逐年比较
- 4b 灵活员工队伍逐年比较
- 4c 体员工队伍逐年比较
- 5 研究员(2009年-2023年)
- 6 实习生(2009年-2023年)

人才招聘

- 13 2023年各职等空缺通知
- 14 2023年收到的申请
- 15 按地区和性别列示的申请
- 16 2022年各地区任用情况
- 17 无代表成员国的申请人
- 18 进入不同遴选阶段的候选人
- 19 即将退休
- 20 离职

多样性

- 7 多样性
- 8 产权组织工作人员代表的成员国
- 9 按地区列示的工作人员地域代表性
- 10 按地区、合同类型和性别列示的工作人员地域代表性
- 11a 各职等的男女代表性
- 11b 各职类和按年龄的男女代表性
- 12 非全时工作人员

发展

- 21 2022年培训情况
- 22 2022年绩效评估

冲突管理

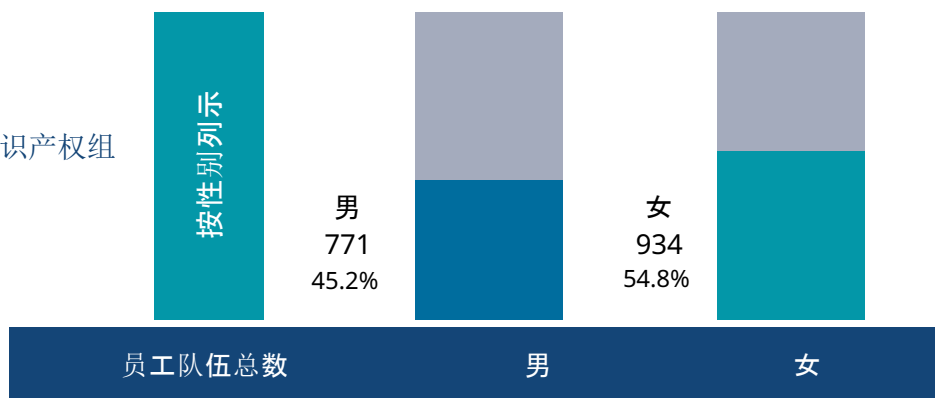
- 23 冲突管理

尾注

- 24 尾注
每页的注释可以通过工具提示或在尾注页中查看。

1. 员工队伍一览

截至2023年12月31日，世界知识产权组织员工队伍达到 1,705人。



核心员工队伍 ¹	1,045	477	568
占员工队伍总数的百分比	61.3%	28.0%	33.3%

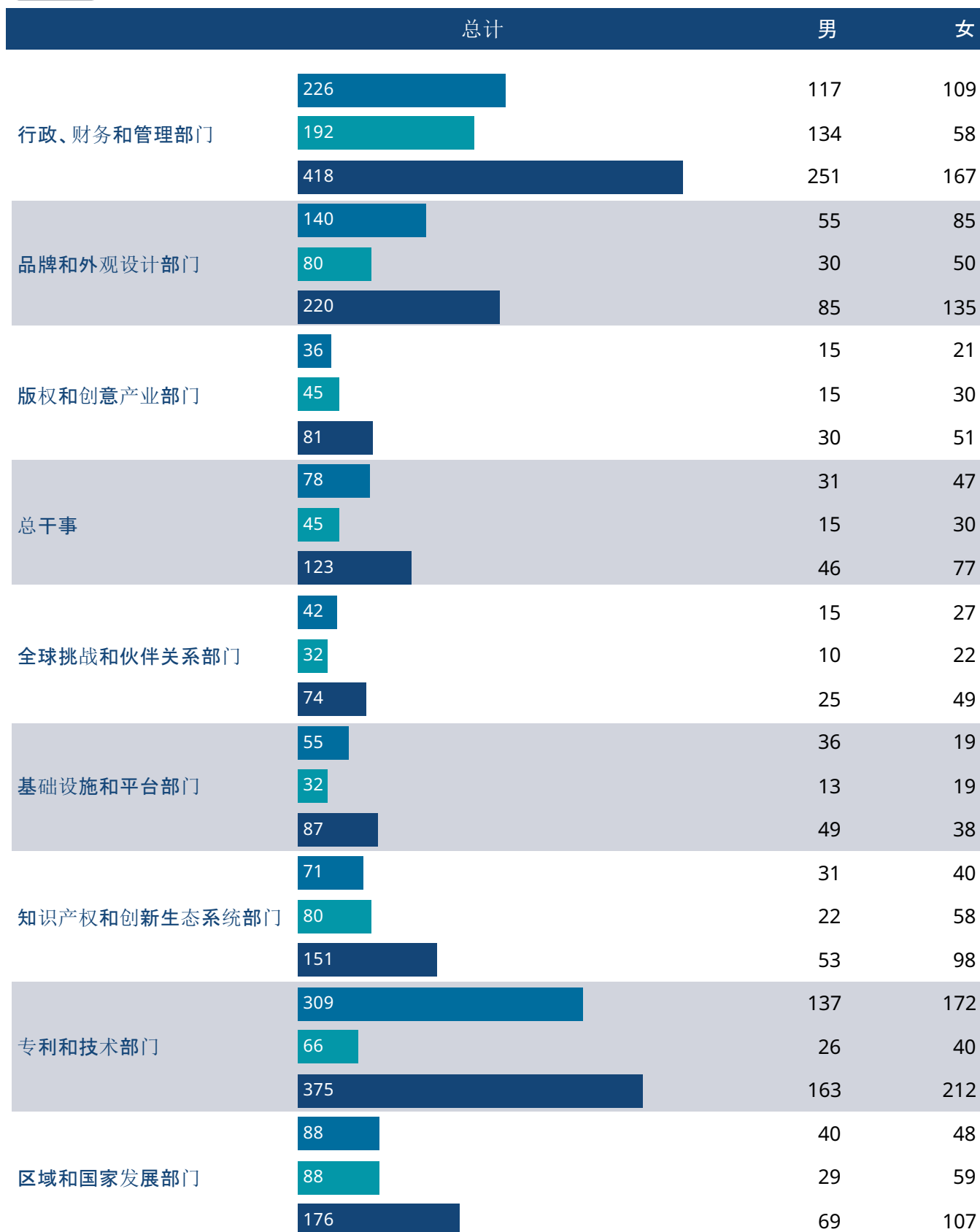
行政类 ²	9	6	3
司局长类	64	43	21
专业类	536	268	268
本国专业干事(NPO)	6	2	4
一般事务类	430	158	272



灵活员工队伍 ³	660	294	366
占员工队伍总数的百分比	38.7%	17.2%	21.5%

专业类 ⁴	56	21	35
本国专业干事(NPO) ⁴	1	0	1
一般事务类 ⁴	18	4	14
储备金 + 信托基金供资工作人员 ⁵	36	20	16
联合国借调工作人员 ⁶	2	1	1
开发署初级专业干事 ⁷	7	4	3
青年专家 ⁸	22	11	11
研究员	102	25	77
实习生	24	4	20
其他编外人员 ⁹	392	204	188

2. 各部门工作人员分布



- 核心员工队伍
- 灵活员工队伍
- 总计



3. 按合同列示的员工队伍

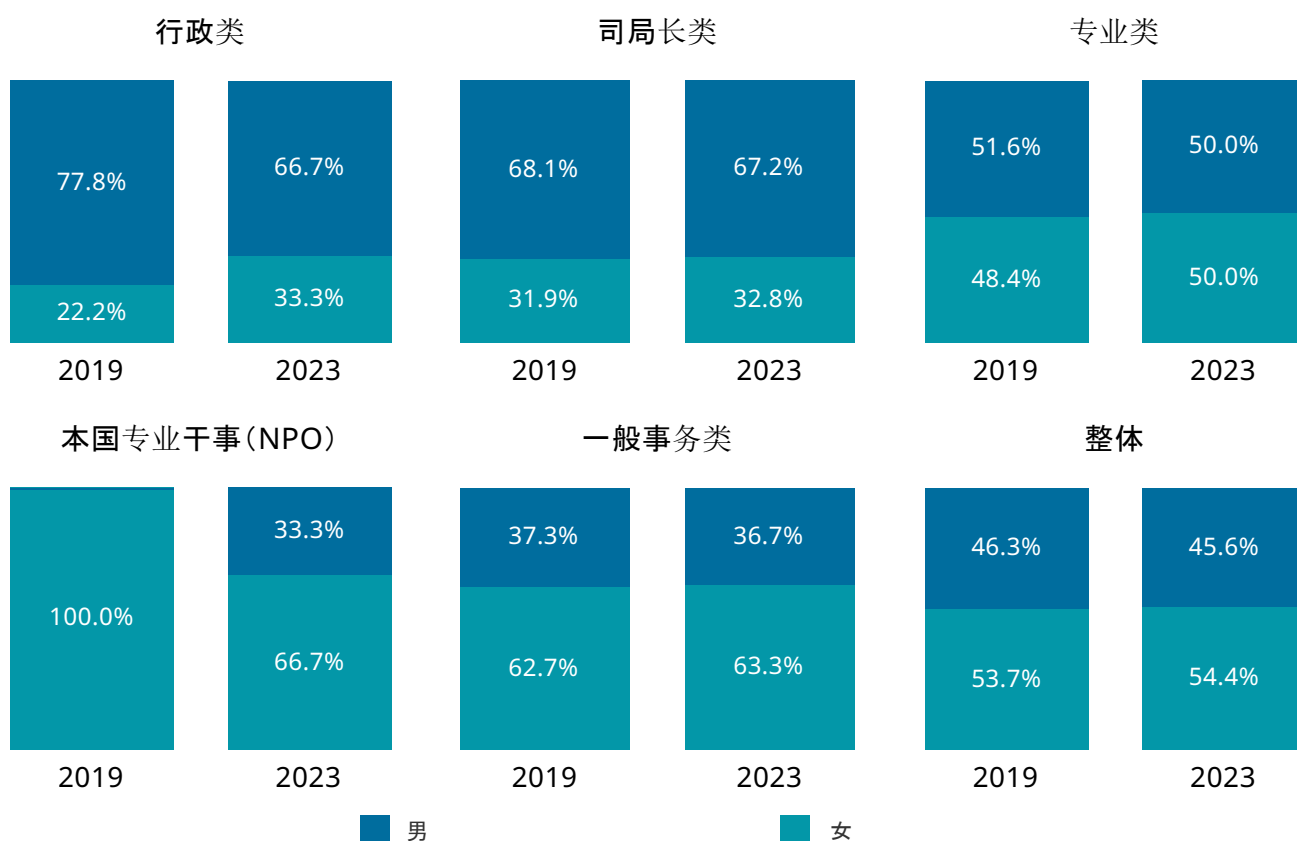
总计	男	女
长期任用 516	229	287
连续任用 224	109	115
定期任用 305	139	166
临时任用 75	25	50
储备金+信托基金定期任用 34	20	14
储备金+信托基金临时任用 2	0	2
联合国借调工作人员 2	1	1
开发署初级专业干事 7	4	3
青年专家 22	11	11
研究员 102	25	77
实习生 24	4	20
其他合同类型 392	204	188
总计	1,705	934

4a. 核心员工队伍逐年比较

核心员工队伍

	2019	2020	2021	2022	2023
行政类	9	8 ¹	9	9	9
司局长类	73	76	70	71	64
专业类	516	531	530	538	536
本国专业干事(NPO)	4	4	5	5	6
一般事务类	488	473	460	446	430
联合国借调工作人员 ²	0	0	0	0	0
	1,090	1,092	1,074	1,069	1,045

核心员工队伍性别均等情况, 2019-2023年





4b. 灵活员工队伍逐年比较

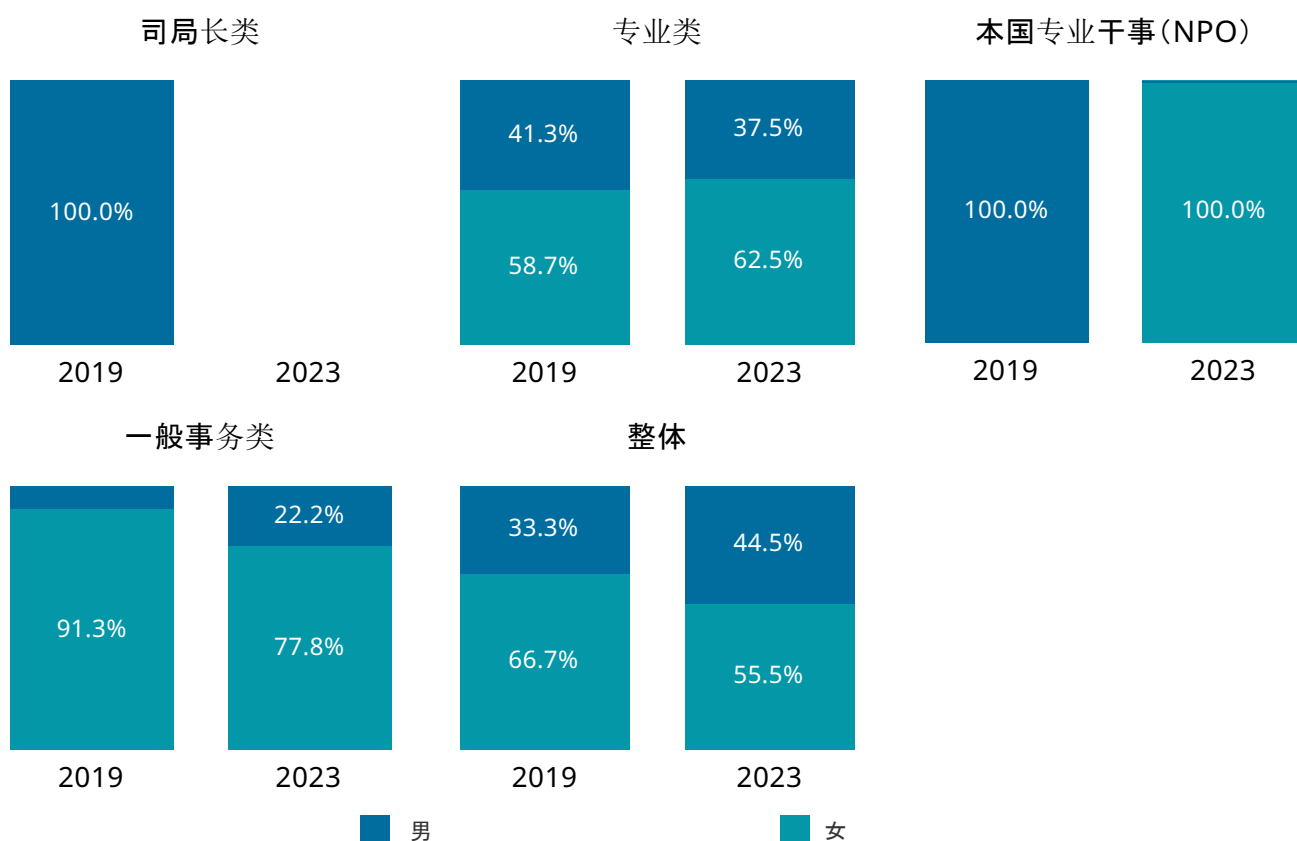


灵活员工队伍

	2019	2020	2021	2022	2023
司局长类	2	0	1	1	0
专业类	46	36	40	42	56
本国专业干事(NPO)	1	1	1	1	1
一般事务类	21	18	23	14	18
储备金 + 信托基金供资工作人员	29	33	32	35	36
联合国借调工作人员 ¹	0	1	2	4	2
开发署初级专业干事	4	5	5	5	7
月薪笔译员/审校	0	7	0	0	0
青年专家	0	0	0	11	22
研究员	71	70	84	97	102
实习生	25	16	17	20	24
其他编外人员	164	259	309	336	392
总计	363	446	514	566	660



灵活员工队伍性别均等情况, 2019-2023年





4c. 全体员工队伍逐年比较

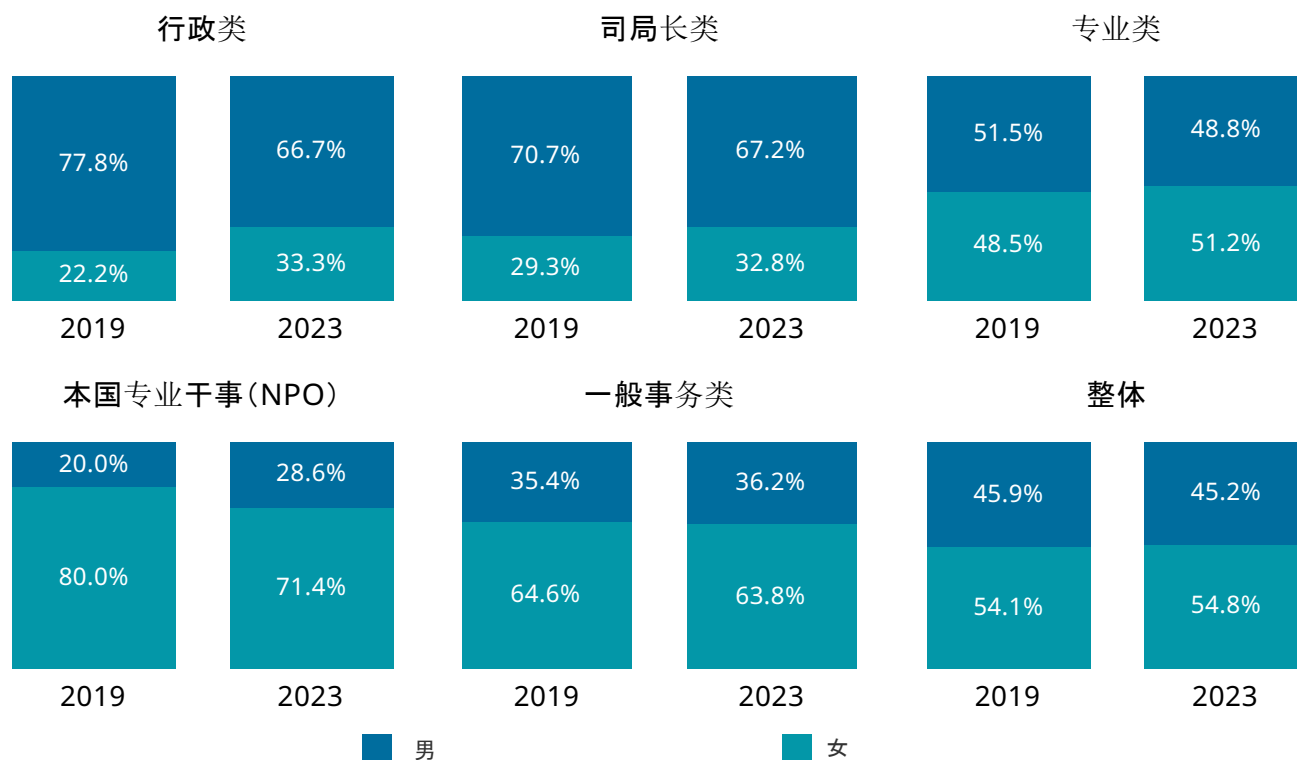


整体员工队伍

	2019	2020	2021	2022	2023
行政类	9	8 ¹	9	9	9
司局长类	75	76	71	72	64
专业类	562	567	570	580	592
本国专业干事(NPO)	5	5	6	6	7
一般事务类	509	491	483	460	448
储备金 + 信托基金供资工作人员	29	33	32	35	36
联合国借调工作人员 ²	0	1	2	4	2
开发署初级专业干事	4	5	5	5	7
月薪笔译员/审校	0	7	0	0	0
青年专家	0	0	0	11	22
研究员	71	70	84	97	102
实习生	25	16	17	20	24
其他编外人员	164	259	309	336	392
	1,453	1,538	1,588	1,635	1,705



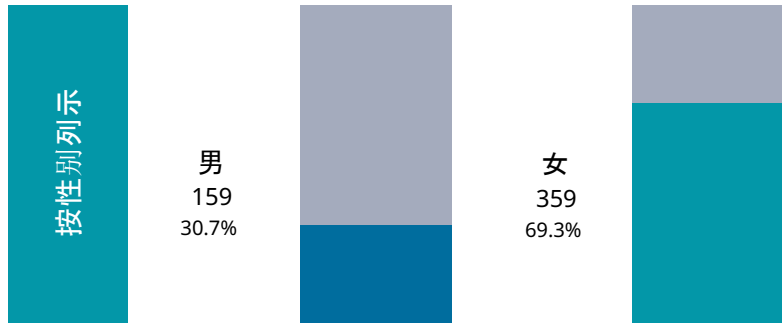
全体员工队伍性别均等情况, 2019-2023年





5. 研究员(2009年-2023年)

在2009年至2023年期间, 产权组织共迎来518名研究员。



按产权组织地区列示



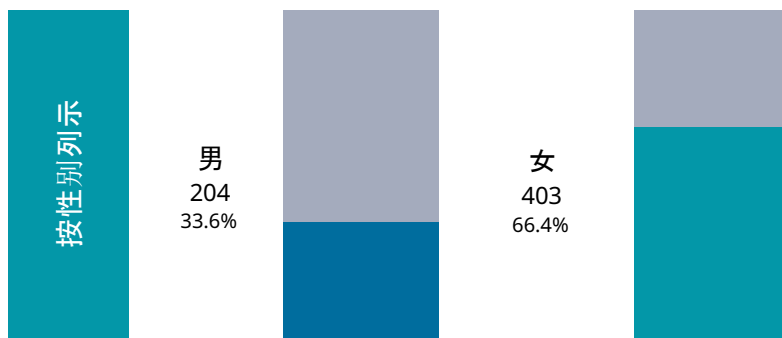
按产权组织计划列示



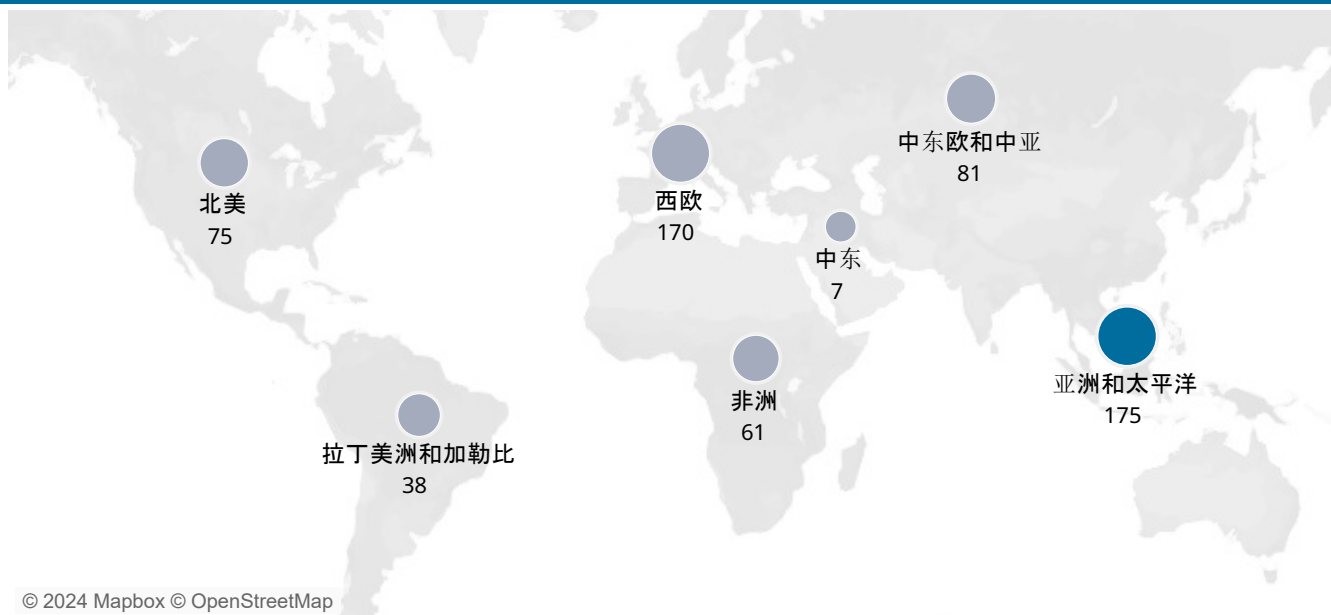


6. 实习生(2009年-2023年)

在2009年至2023年期间, 产权组织共迎来607名实习生。



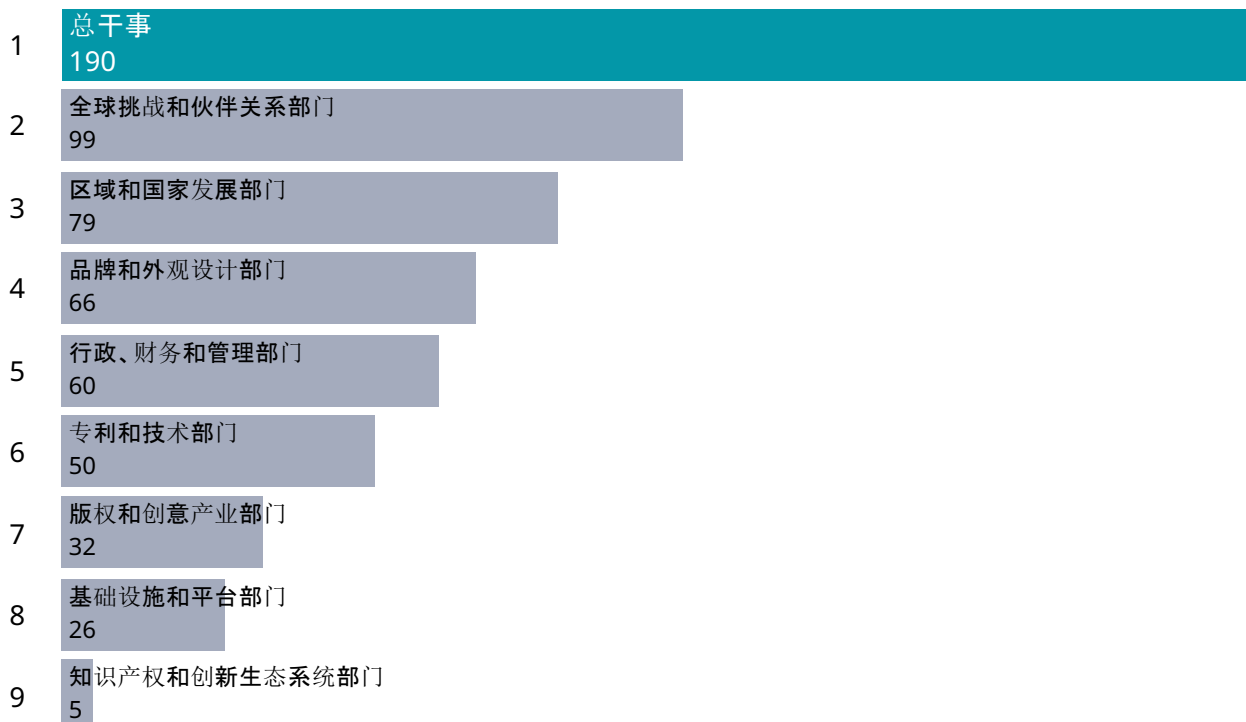
按产权组织地区列示



© 2024 Mapbox © OpenStreetMap



按产权组织计划列示





7. 多样性

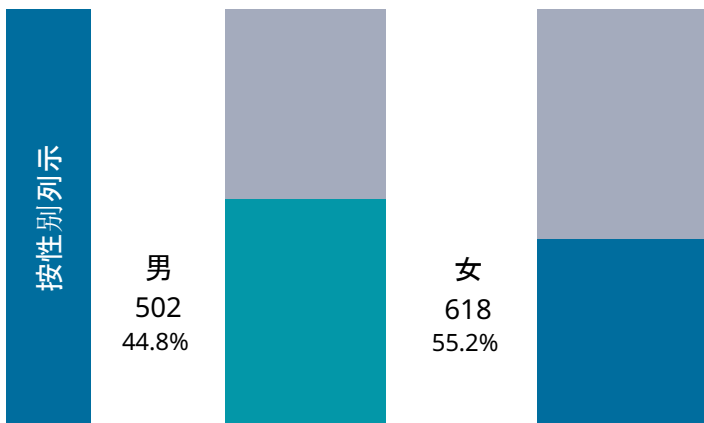
经常预算专业及以上职类和一般事务类



122
国籍

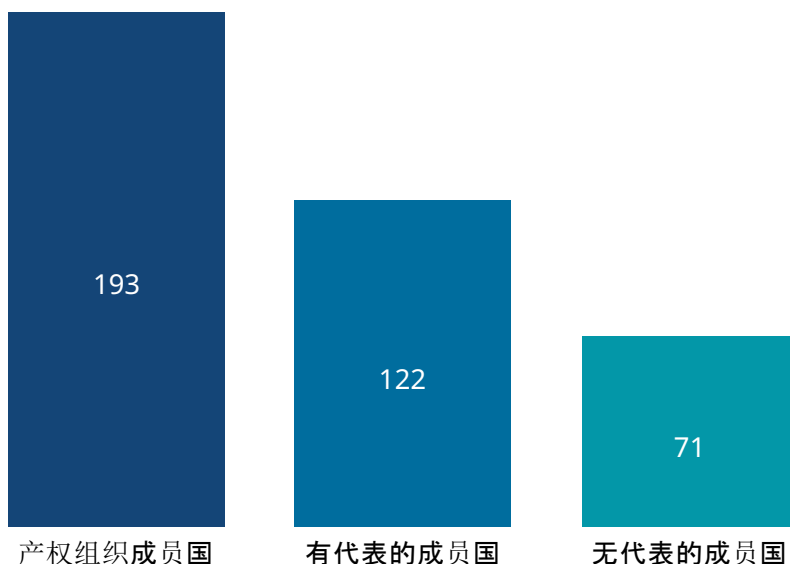


49.7
平均年龄



8. 产权组织工作人员代表的成员国

产权组织工作人员共代表122个产权组织成员国。



年份	产权组织成员国	无代表的成员国	有代表的成员国
2016	189	71	118
2017	191	70	121
2018	191	73	118
2019	192	69	123
2020	193	71	122
2021	193	72	121
2022	193	72	121
2023	193	71	122



9. 按地区列示的工作人员地域代表性

经常预算专业及以上职类



© 2024 Mapbox © OpenStreetMap

总计	男	女
西欧 265 39.4%	127	138
亚洲和太平洋 133 19.8%	73	60
非洲 77 11.5%	43	34
北美 64 9.5%	32	32
中东欧和中亚 60 8.9%	32	28
拉丁美洲和加勒比 56 8.3%	22	34
中东 17 2.5%	11	6

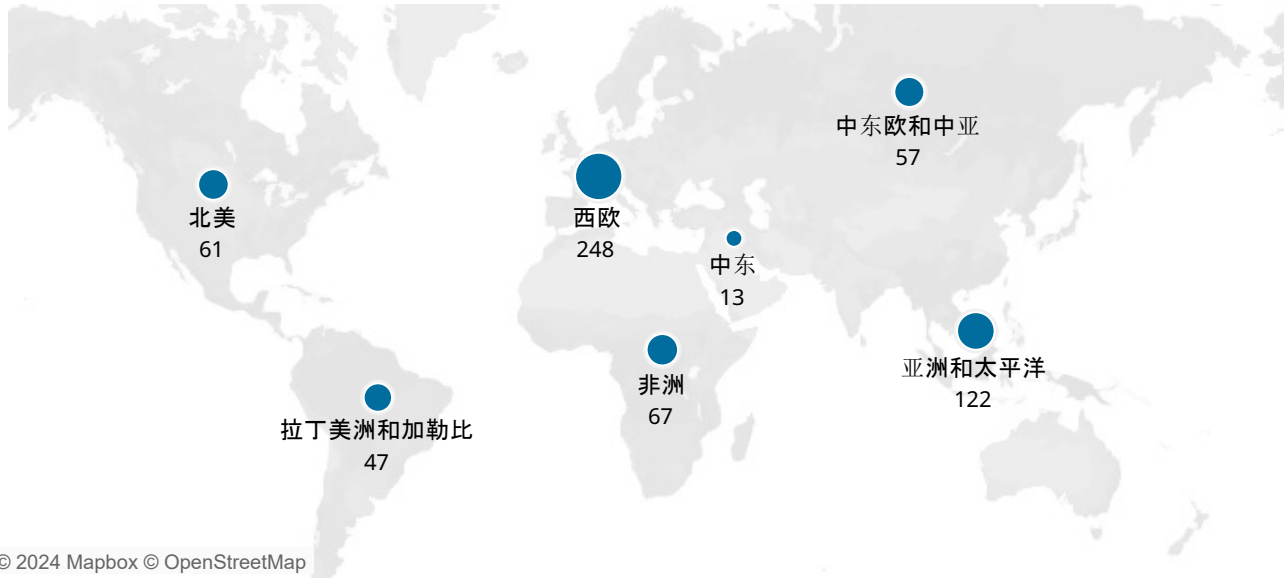


10. 按地区、合同类型和性别列示的工作人员地域代表性

经常预算专业及以上职类



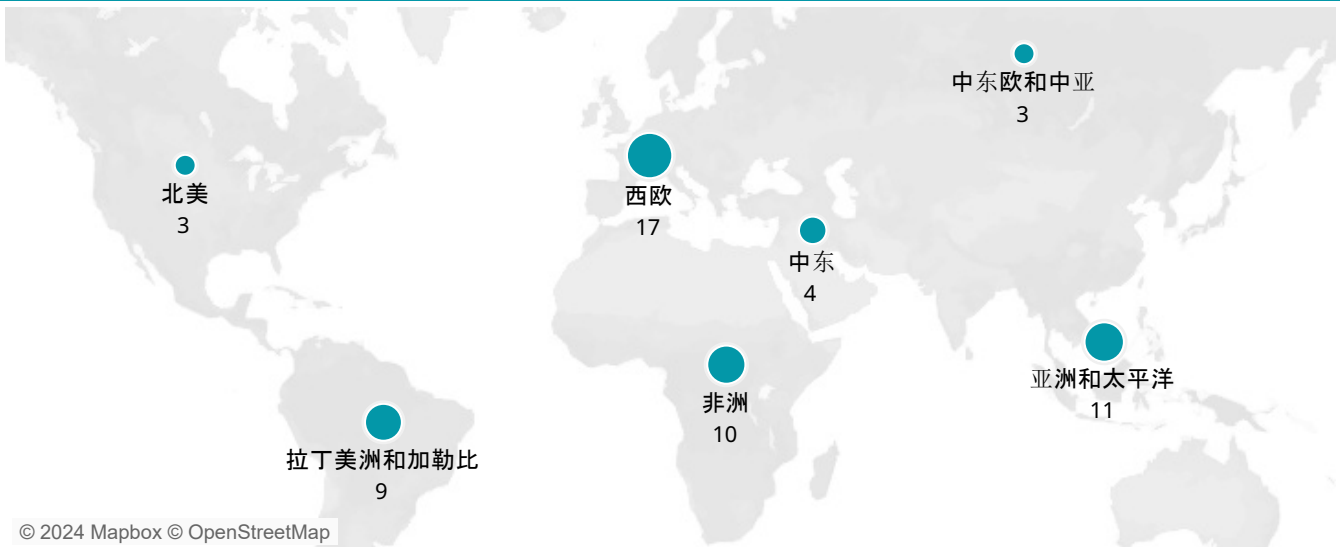
定期、连续和长期任用工作人员



	非洲	亚洲和太平洋	中东欧和中亚	拉丁美洲和加..	中东	北美	西欧
男	41	69	32	19	10	30	118
女	26	53	25	28	3	31	130



临时工作人员



	非洲	亚洲和太平洋	中东欧和中亚	拉丁美洲和加..	中东	北美	西欧
男	2	4	0	3	1	2	9
女	8	7	3	6	3	1	8



11a. 各职等的男女代表性

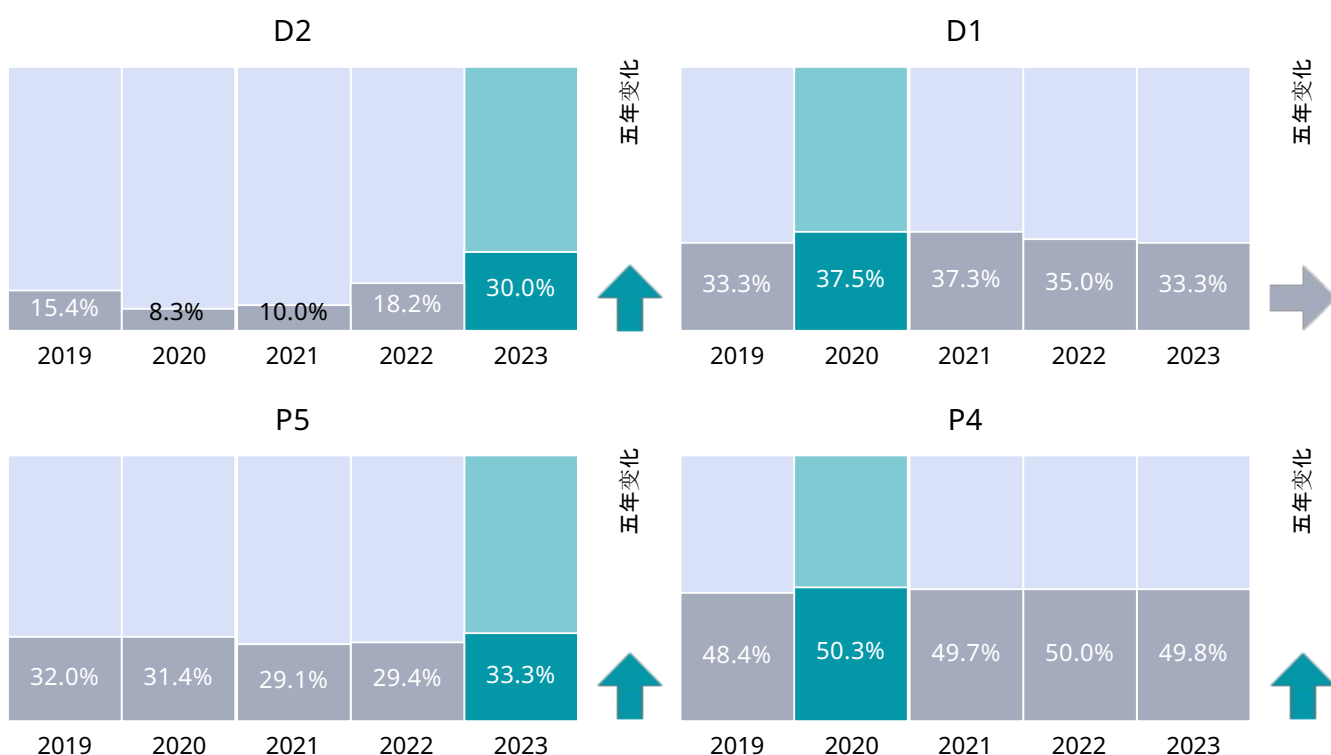


按职等列示

职等	总计	男	女
D2	10	7	3
D1	54	36	18
P5	102	68	34
P4	211	106	105
P3	168	80	88
P2	53	12	41
P1	2	2	0
NPO	6	2	4
G7	25	5	20
G6	215	73	142
G5	162	70	92
G4	24	8	16
G3	4	2	2



各职等性别均等趋势, 2019-2023年





11b. 各职类和按年龄的男女代表性



按职类和平均年龄列示

职类	总计	男	女
司局长类 平均年龄	64 56.8	43 57.2	21 55.9
专业类 平均年龄	536 49.0	268 49.1	268 49.0
本国专业干事(NPO) 平均年龄	6 47.7	2 52.5	4 45.3
一般事务类 平均年龄	430 52.0	158 53.2	272 51.3



12. 非全时工作人员



定期、连续和长期任用工作人员

	总计	男	女
全时(100%全时工作当量) 1,008		494	514
非全时(90%全时工作当量) 17		1	16
非全时(80%全时工作当量) 46		2	44
非全时(50%全时工作当量) 8		0	8



临时工作人员

	总计	男	女
全时(100%全时工作当量) 76		25	51
非全时(80%全时工作当量) 1		0	1



13. 2023年各职等空缺通知

定期职位空缺

临时职位空缺

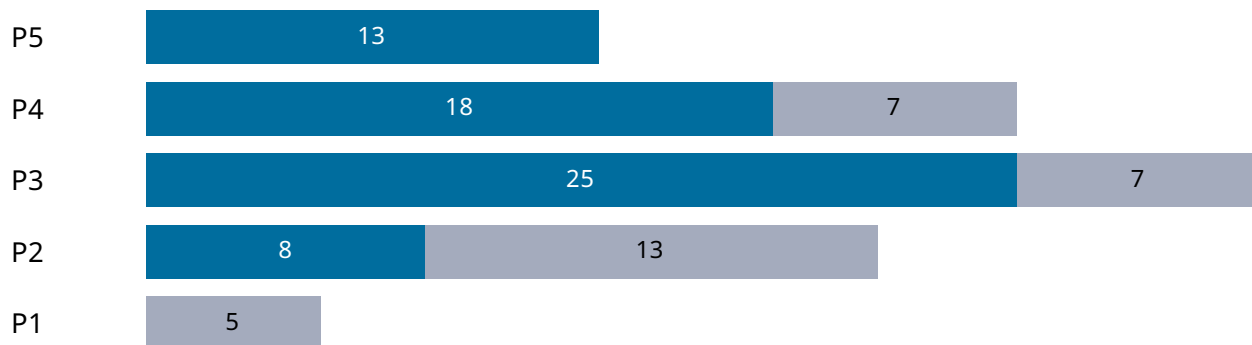
总计



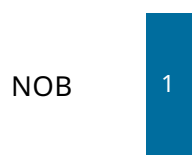
司局长类



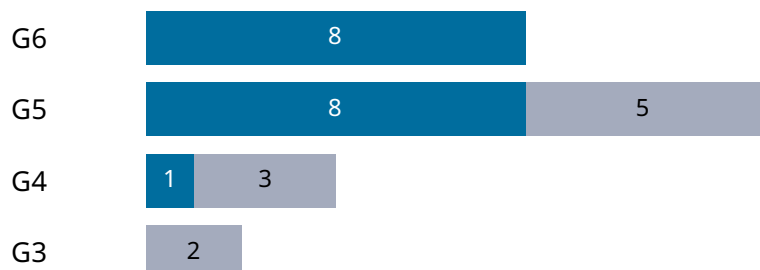
专业类



本国专业干事



一般事务类



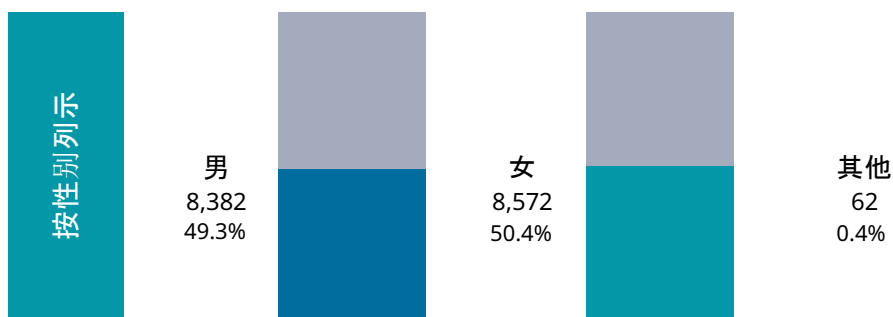
定期职位空缺

临时职位空缺



14. 2023年收到的申请

2023 年收到的工作申请
数量:17,016



	男	女	其他	总计
司局长类				
D2	66	45	1	112
D1	268	230	0	498
	334	275	1	610

	男	女	其他	总计
专业类				
P5	1,083	691	9	1,783
P4	2,121	1,428	16	3,565
P3	2,209	2,211	18	4,438
P2	1,419	2,104	12	3,535
P1	293	444	1	738
	7,125	6,878	56	14,059

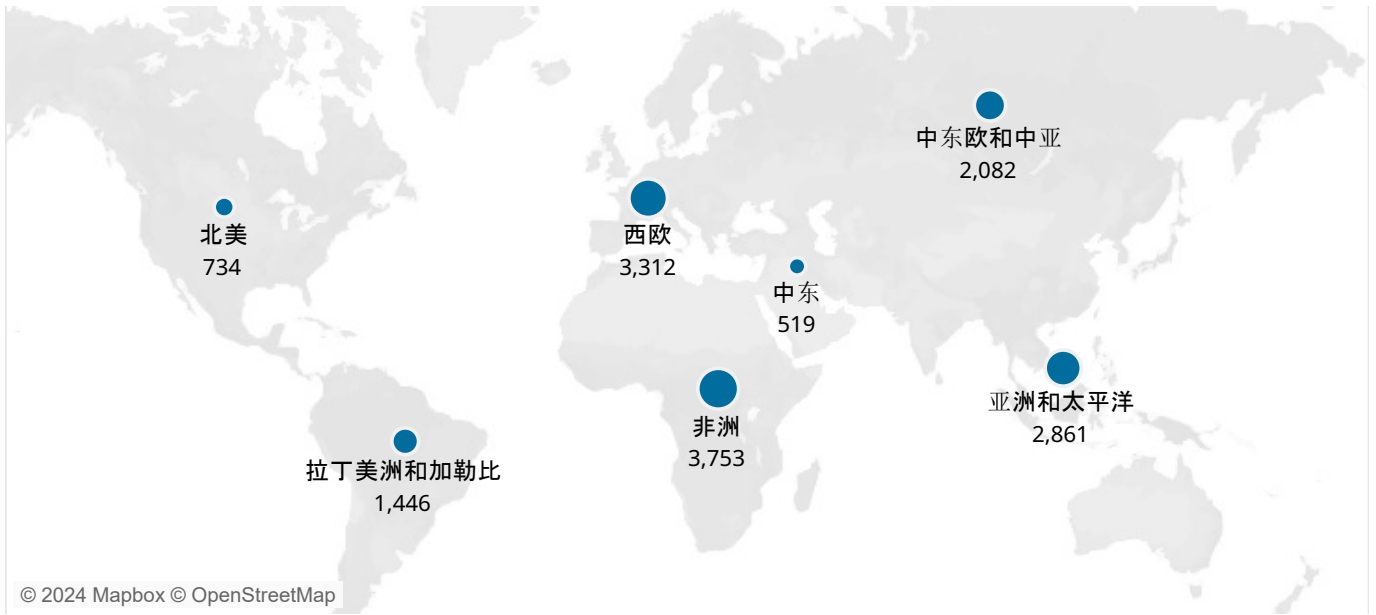
	男	女	其他	总计
本国专业干事				
NOB	18	20	0	38
	18	20	0	38

	男	女	其他	总计
一般事务类				
G6	241	351	2	594
G5	336	708	1	1,045
G4	159	336	2	497
G3	169	4	0	173
	905	1,399	5	2,309



15. 按地区和性别列示的申请

专业及以上职类



地区	男	女	其他	总计
非洲	2,264	1,478	11	3,753
亚洲和太平洋	1,428	1,420	13	2,861
中东欧和中亚	792	1,286	4	2,082
拉丁美洲和加勒比	656	790	0	1,446
中东	274	245	0	519
北美	371	341	22	734
西欧	1,692	1,613	7	3,312
总计	7,477	7,173	57	14,707

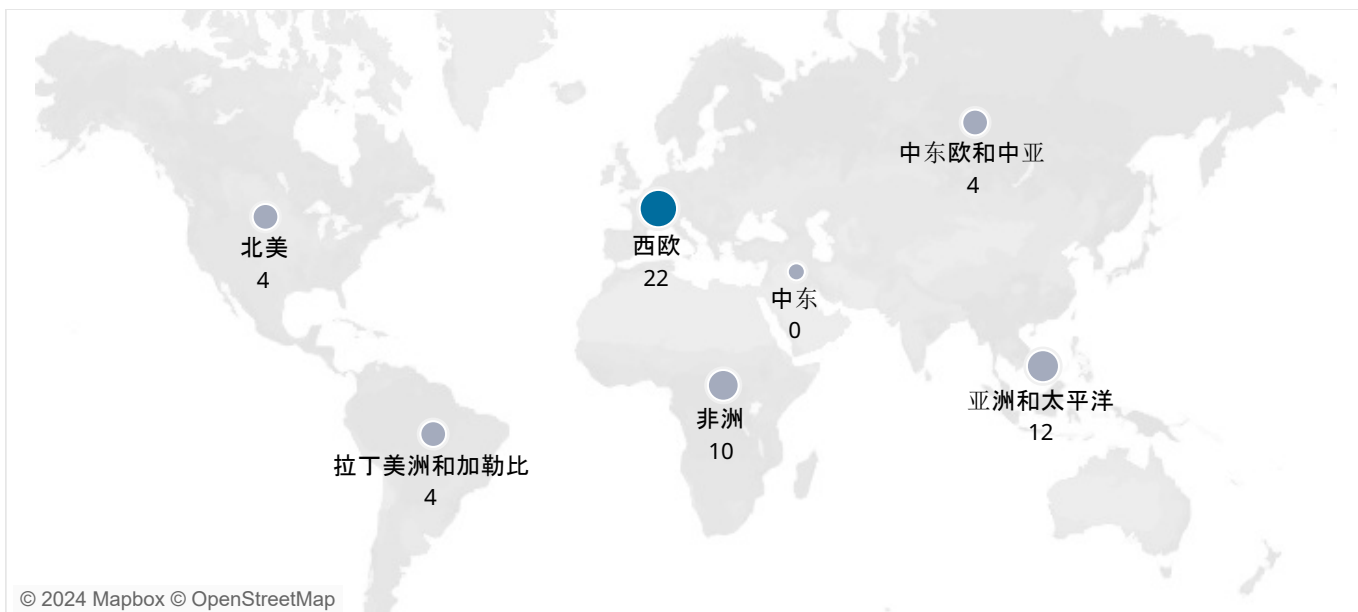
注:不含信托基金职位任用。



16. 2023年各地区任用情况

专业及以上职类

定期职位任用决定共计:45



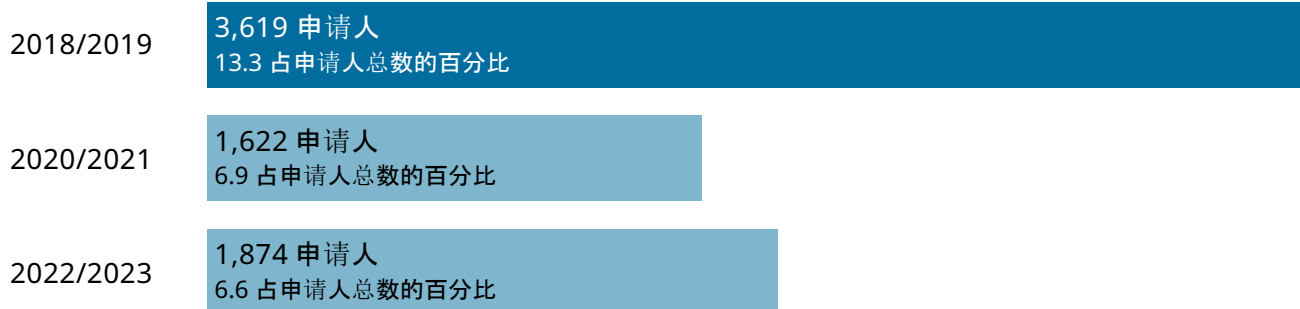
地区	男	女	总计
非洲	7	3	10
亚洲和太平洋	8	4	12
中东欧和中亚	2	2	4
拉丁美洲和加勒比	1	3	4
中东	0	0	0
北美	1	3	4
西欧	11	11	22
总计	30	26	56

注:不含信托基金职位任用。



17. 无代表成员国的申请人

专业及以上职类



按性别分列

职类	2018/19	2020/21	2022/23
无代表成员国的男性申请人	2,356	924	948
占所有男性申请人的百分比	15.3%	7.3%	6.4%
无代表成员国的女性申请人	1,263	693	916
占所有女性申请人的百分比	10.6%	6.4%	6.8%
无代表成员国的其他申请人	0	5	10
占所有其他申请人的百分比	0.0%	12.5%	10.0%



18. 进入不同遴选阶段的候选人

P4至D2定期职位空缺

男性申请人

		进入短名单	接受面试	获得推荐	选中
D2	2016-2017	6	0	0	1
	2018-2019	11	10	4	2
	2020-2021	14	13	4	1
	2022	7	4	1	0
D1	2016-2017	53	31	19	8
	2018-2019	91	63	39	17
	2020-2021	38	21	9	1
	2022	15	5	1	0
P5	2016-2017	71	33	20	10
	2018-2019	58	44	16	6
	2020-2021	84	45	26	8
	2022	53	25	8	3
P4	2016-2017	139	61	38	14
	2018-2019	191	112	53	21
	2020-2021	101	67	35	18
	2022	129	53	25	14

女性申请人

		进入短名单	接受面试	获得推荐	选中
D2	2016-2017	1	0	0	0
	2018-2019	2	2	2	0
	2020-2021	9	6	3	1
	2022	7	2	2	2
D1	2016-2017	30	24	19	3
	2018-2019	61	33	16	6
	2020-2021	26	12	9	6
	2022	13	7	5	0
P5	2016-2017	54	32	20	2
	2018-2019	47	27	17	7
	2020-2021	64	27	11	5
	2022	39	12	6	2
P4	2016-2017	108	62	38	12
	2018-2019	138	80	44	21
	2020-2021	93	45	22	13
	2022	104	42	23	10



19. 退休

按退休年龄65岁计算

职等	性别	2028	2027	2024	2026	2025
司局长类	女	1	2	1	1	0
	男	3	3	5	3	3
	总计	4	5	6	4	3
一般事务类	女	5	5	5	4	4
	男	8	8	3	3	1
	总计	13	13	8	7	5
专业类	女	12	7	6	3	4
	男	8	8	1	5	4
	总计	20	15	7	8	8
总计		37	33	21	19	16

注:自2020年1月1日起,拥有在60岁或62岁退休的既得权利的工作人员可以选择在65岁退休

20. 离职

职类	19	2020	2021	2022	2023
退休	21	21	19	20	50
辞职	12	10	9	15	8
终止任用	2	26	10	10	2
任用期满	47	10	10	27	7
死亡	0	4	2	2	1
因残障终止任用	6	5	4	1	1
机构间调动	1	3	2	0	1
总计	9	79	56	75	70

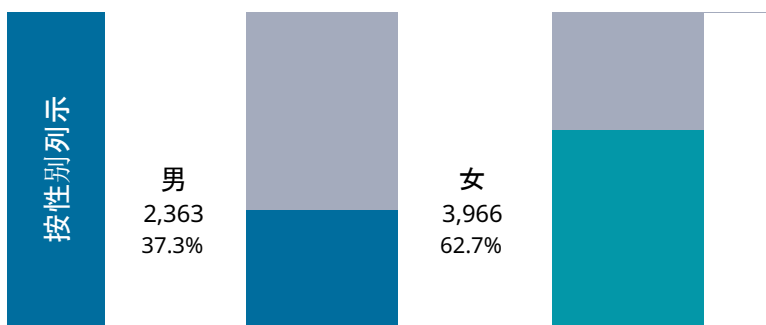


21. 2022年培训情况

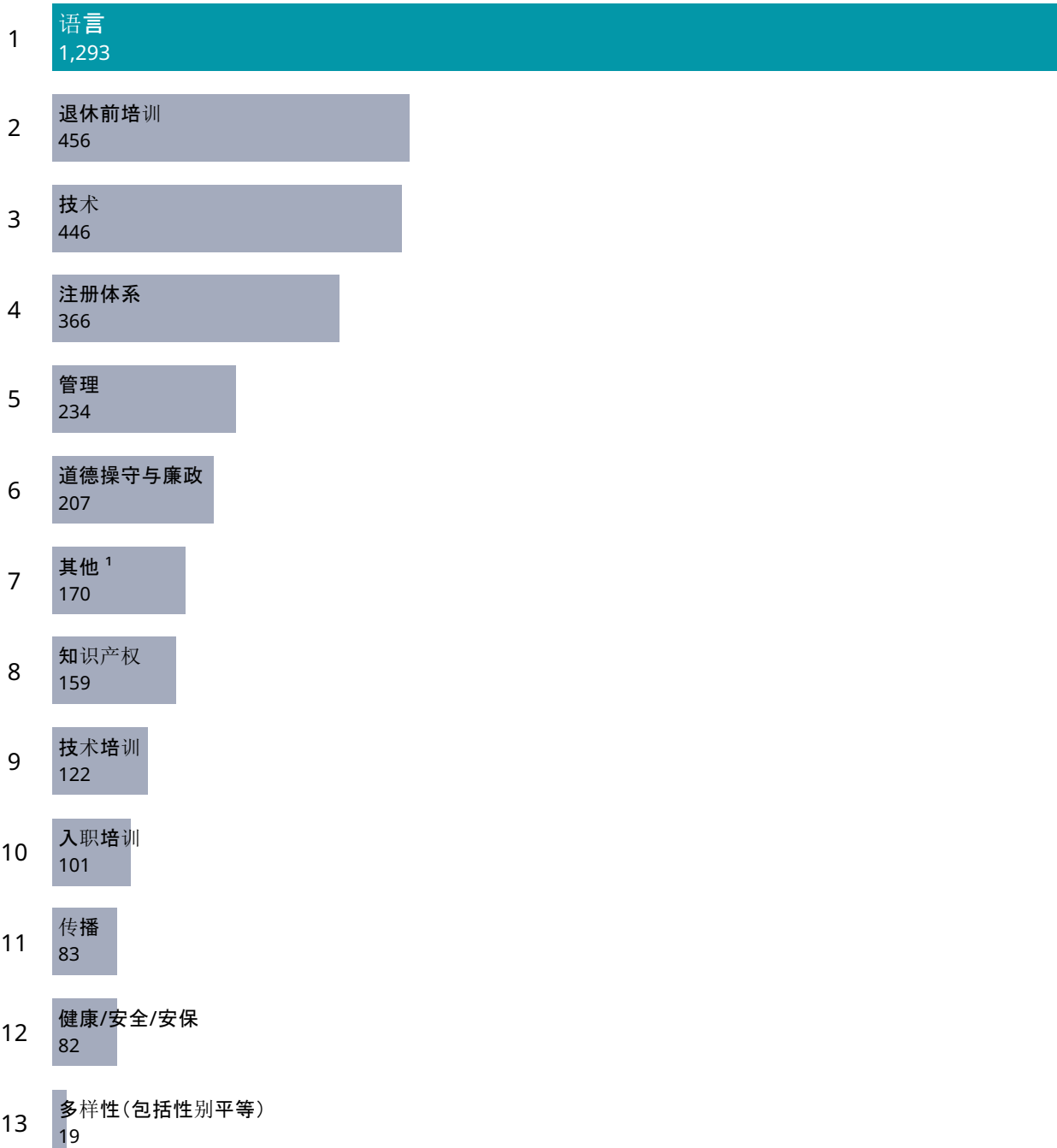
培训学员总数: 6,329

提供的培训总天数: 3,738

每名工作人员平均受训天数: 2.4



2021年培训类别和天数



注: 由于工作人员可以参加多次培训, 培训学员数不等于工作人员数。



22. 2022年绩效评估

截至2023年6月30日, 完成1,074份2022年绩效评估。

评级

优秀
143
13.3%

良好
853
79.4%

需改进
1
0.1%

欠佳
0
0.0%

PMSDS取消¹
41
3.8%

PMSDS未完成
36
3.4%

注: 初次定期任用工作人员有一年试用期, 因此不进入绩效管理与工作人员发展系统(PMSDS)。



23. 冲突管理



工作人员提交的案件

	2019	2020	2021	2022	2023
行政决定复议请求	15	5	9	9 ⁴	2
申诉 ²	2 ²	1	0	1	3 ⁵
绩效考核抗辩	1	0	1	0	2
向产权组织申诉委员会提出的内部申诉	27	9	2	6	1
向劳工组织行政法庭提出的申诉	12	8	8 ³	4	7 ⁶
总计	57	23	20	20	15



2023年各主题下提交的案件

骚扰
4

绩效管理
3

杂项
3

遴选
2

未续期
2

福利/待遇
1

注：一起案件可能在历经内部司法制度过程中(如复议请求、抗辩或申诉可能向产权组织申诉委员会提出申诉, 然后向劳工组织行政法庭提出申诉), 在同一期间或不同期间被记录多次。



24. 尾注

1. 员工队伍一览

1. 由经常预算供资的定期、连续或长期任用工作人员。
2. 行政类包括总干事、副总干事和助理总干事。
3. 由经常预算供资的临时任用工作人员；非经常预算供资工作人员(储备金+信托基金)；联合国借调工作人员；联合国开发计划署初级专业干事(开发署初级专业干事)；实习生；研究员；月薪/日薪笔译员/审校；个体订约人服务(ICS)；劳务派遣人员；外部提供商；以及瑞士补贴临时就业局SYNI计划中的个人。
4. 由经常预算供资的临时任用工作人员。
5. 产权组织储备基金(储备金)或信托基金供资的工作人员。
6. 依据《关于适用联合国薪给和津贴共同制度的组织间工作人员调动、暂调或借调的组织间协定》借调的联合国工作人员。
7. 开发署初级专业干事依据开发署与产权组织的协议借调至产权组织。
8. 2022年，产权组织正在开创性地开展一项‘青年专家计划’，以培训下一代的全球知识产权领导者，帮助在全球建立创新生态系统。
9. 包括在产权组织办公场所工作的个体订约人、劳务派遣人员和外部提供商，以及出于培训目的指派至产权组织的瑞士补贴临时就业局SYNI计划中的个人。

4a. 核心员工队伍逐年比较

1. 行政与管理部门助理总干事于2020年9月30日结束其任务授权。该部门新任助理总干事于2021年1月上任。

4b. 灵活员工队伍逐年比较

1. 自2020年底开始，联合国借调工作人员归入灵活员工队伍。

4c. 全体员工队伍逐年比较

1. 行政与管理部门助理总干事于2020年9月30日结束其任务授权。该部门新任助理总干事于2021年1月上任。
2. 自2020年底开始，联合国借调工作人员归入灵活员工队伍。

7. 产权组织工作人员代表的成员国

截至2023年12月无代表的成员国名单：阿拉伯联合酋长国、阿曼、爱沙尼亚、安道尔、安哥拉、安提瓜和巴布达、巴巴多斯、巴布亚新几内亚、巴哈马、巴拉圭、巴林、巴拿马、冰岛、伯利兹、博茨瓦纳、布基纳法索、赤道几内亚、东帝汶、多米尼加、多米尼克、厄立特里亚、斐济、佛得角、冈比亚、刚果、圭亚那、黑山、基里巴斯、吉布提、几内亚、几内亚比绍、加蓬、卡塔尔、科摩罗、科威特、库克群岛、老挝人民民主共和国、列支敦士登、卢森堡、罗马教廷、马尔代夫、马耳他、马里、马绍尔群岛、摩纳哥、纳米比亚、瑙鲁、纽埃、萨摩亚、塞拉利昂、沙特阿拉伯、圣多美和普林西比、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣马力诺、圣文森特和格林纳丁斯、斯洛文尼亚、斯威士兰、苏丹、苏里南、所罗门群岛、索马里、塔吉克斯坦、汤加、图瓦卢、土库曼斯坦、瓦努阿图、文莱达鲁萨兰国、伊拉克、乍得和中非共和国。



24. 尾注

21. 2022年培训情况

1. 含企业资源规划/行政一体化管理系统培训

22. 2022年绩效评估

1. 例如, 因工作人员或主管缺勤而取消。

23. 冲突管理

1—2022年1月1日起, 内部监督司成为职场相关冲突和申诉投诉的受理部门。在完成与投诉有关的调查程序后, 向总干事提交报告。从2022年起, 申诉”是指在报告所涉期间转给总干事的案件。2—该数字反映了提出正式骚扰投诉的工作人员人数。

3—一起案件中包括(现任或前任)工作人员就其原合同状况向劳工组织行政法庭提出的12份申诉。

4—一起复议请求由14名工作人员提交。

5—除工作人员外, 该数字还包括研究员、实习生、个体订约人和劳务派遣人员提出的申诉, 他/她们与工作人员一样可以诉诸申诉程序。

6—两起案件中包括多名(现任或前任)工作人员向劳工组织行政法庭提出的共同申诉: 第一起案件由三名申诉人提交, 第二起案件由六名申诉人提交。