

产权组织协调委员会

第八十届会议（第52次例会）
2021年10月4日至8日，日内瓦

报 告

经产权组织协调委员会通过

1. 产权组织协调委员会涉及统一编排议程（文件A/62/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、10(ii)、11、12、30、31、32和33项。
2. 除第7、30和31项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件A/62/13）。
3. 关于第7、30和31项的报告载于本文件。
4. 卡德拉·艾哈迈德·哈桑大使（女士）（吉布提）当选为产权组织协调委员会主席；阿尔弗雷多·苏埃斯库姆大使（先生）（巴拿马）当选为副主席。

统一编排议程第 7 项

批准协定

5. 讨论依据文件 WO/CC/80/1 进行。

6. 新当选的产权组织协调委员会主席艾哈迈德·哈桑大使宣布议程第 7 项开始，感谢成员国选举她担任产权组织协调委员会主席。她回顾说，本议程项目正在审议一份文件，请法律顾问介绍该项目。

7. 法律顾问介绍该议程项目，回顾说，根据《产权组织公约》第 13 条第(1)款，旨在与其他政府间组织建立工作关系并进行合作而订立的任何一般协定，应由总干事经产权组织协调委员会批准后缔结。他指出，如工作文件所反映的那样，有两份这样的一般性合作协定提交产权组织协调委员会批准。第一项协定是产权组织与欧洲专利局（欧专局）的谅解备忘录，第二项协定是产权组织与国际可再生能源署（IRENA）的谅解备忘录。两项协定都旨在建立知识产权领域的一般性工作关系和合作。

8. 产权组织协调委员会批准了分别载于文件 WO/CC/80/1 附件一和附件二的产权组织与欧洲专利局（欧专局）的谅解备忘录和产权组织与国际可再生能源署（IRENA）的谅解备忘录。

9. 总干事对主席当选产权组织协调委员会主席表示祝贺，表示秘书处期待着在她的指导下与她密切合作，因为产权组织支持这一重要委员会的工作。他很高兴产权组织协调委员会批准了两份谅解备忘录，这将进一步加强产权组织与欧专局和国际可再生能源署的密切合作。在加强两个组织之间的专利申请和数据收集以及人员交流方面，与欧专局的协定将导致制定互利的项目和计划。同样，与国际可再生能源署的合作将有助于推进促进可再生能源创新和传播气候变化的共同目标。总干事感谢欧专局局长和国际可再生能源署总干事的领导和支持，并期待着共同努力，实现共同的抱负，为所有成员国带来价值。

10. 联合王国代表团代表 B 集团发言，感谢主席和成员国提供该集团发言的机会。B 集团认为，与欧专局和国际可再生能源署合作，将有助于能力建设和分享最佳做法，在这方面，B 集团很乐意合作支持气候变化技术领域的技术创新，特别是可再生能源，以及促进和放大产权组织的工作。它期待着看到这一合作的实际成果以及对产权组织和合作伙伴的好处。

统一编排议程第 30 项

关于工作人员事项的报告

(i) 人力资源报告

11. 讨论依据文件 WO/CC/80/INF/1、WO/CC/80/2 和 WO/CC/80/4 进行。

12. 主席介绍议程第 30 项，提到正在审议有两个分项目。关于第一个分项目，正在审议三份文件：文件 WO/CC/80/INF/1 Rev.（人力资源年度报告）、文件 WO/CC/80/2（2022-2026 年人力资源战略）和文件 WO/CC/80/4（产权组织工作人员养恤金委员会）。

13. 秘书处表示，其很高兴介绍人力资源年度报告，该报告也作为资料文件提交给了 9 月举行的 PBC 第三十三届会议。秘书处补充说，这份年度报告涵盖了 2020 年 7 月至 2021 年 6 月的 12 个月，分为以下五个部分：(i) 主要员工队伍趋势简介；(ii) 应向产权组织协调委员会报告的工作人员事项，如终止任用、执行产权组织性别平等政策、奖励和表彰以及延长临时任用期限；(iii) 产权组织在充满挑战的 2019 冠状病毒病大流行时期所发生的变化；(iv) 过去一年取得的总体进展和发展；以及(v) 对下一个两年期及以后的人力资源目标的展望。在线人力资源手册对《年度报告》加以补充，其中提供了广泛的员工队伍统计数据和信息。本组织网站上以联合国所有语文提供了人力资源年度报告和手册。秘书

处强调，员工队伍数量保持稳定，并继续具有灵活性，核心工作人员（即定期、连续和长期任用工作人员）和灵活工作人员（即临时工作人员和非工作人员资源）占比分别约为 70% 和 30%。在地域多样性方面，截至 2021 年 6 月 30 日，产权组织工作人员共来自于 121 个成员国；在性别均等方面，在秘书处的工作人员中，女性约占 53%，男性占 47%；在高级职位方面，秘书处提到，虽然其已经实现了 D1 和 P4 级别的目标，但将努力改善 D2 和 P5 级别的性别平衡。此外，秘书处通过专门的招聘活动、职业介绍会和猎头服务进行有针对性的宣传，以支持改善性别平衡的努力。秘书处指出，由于 2019 冠状病毒病大流行暴发，上一报告年对本组织来说是一个充满挑战的时期。与封锁有关的强制性远程工作和社交隔离影响了员工的健康和福祉，为此，秘书处发起了一系列举措，包括关于福祉、心态和预防倦怠的会议。这也是过渡和变革的一年，新总干事于 2020 年 10 月就任，新的高级领导团队于 2021 年 1 月遴选和任命，并于当年 3 月实施了组织结构调整。此外，秘书处表示，过去的一年，“新常态”凸显了其员工队伍需要提高适应性和韧性，并迫使重新评估现有的工作实践。秘书处提到，其不仅需要管理远程员工队伍，而且还需要管理工作模式更加混合的员工队伍，并且必须接受一种灵活的工作文化，使员工能够适应和应对出现的挑战，并使她（她）们无论身处何处都能参与工作。尽管发生了大流行病，但在条件允许的情况下，秘书处努力通过外联工作吸引和招聘多样化的合格工作人员，并指出，与无代表性成员国的努力和继续接触显示出积极的成果，特别体现在收到了来自无代表性成员国的更多工作申请。此外，秘书处还通过数字化转型进程，继续并加速实施新的人力资源工具、流程和程序。为了提高本组织的灵活性，秘书处正在制定更加灵活的员工队伍规划，以便在更加动态的基础上重新部署员工队伍，以适应变化和新的工作方式。同时，从规划和人才获取到评估、遴选和雇用的整个招聘过程现在都在虚拟环境中进行。秘书处还表示，它还继续加强多样性和包容性举措。除其他外，秘书处继续向各级人员提供关于包容性领导力的培训，性别问题联络点也被纳入一个专门的能力建设计划。秘书处将建立一项针对全球范围内多样化、年轻有为人士的青年专家计划（YEP），目的是在 2022 年初迎来产权组织的第一批青年专家。该计划将有助于实现中期战略计划的至少三个战略支柱及其基石，以及为本组织从性别、地域、年龄和社会经济角度出发的多样性和包容性战略作出贡献，该计划还将为发展和认可实际和潜在的人才提供便利，其主要目标是建设能力和实现知识产权的民主化，以便青年专家计划的毕业生能够在产权组织内外的国际国内环境中发展自己的事业。最后，秘书处指出，内部监督司（监督司）最近完成了对秘书处的效绩和工作人员发展框架的审查，预计这次审查将导致精简现有的绩效与发展管理系统（PMSDS）系统，以确保其更好地支持组织绩效和工作人员发展。秘书处补充说，它将使学习和发展与新的人才管理战略优先事项保持一致，同时还将配合联合国全系统范围内的学习框架，以确保与该系统的协调和衔接。

14. 联合王国代表团代表 B 集团发言，希望祝贺主席和副主席当选为产权组织协调委员会主席。该集团感谢秘书处编写人力资源年度报告，为了节省时间，回顾了其在 PBC 第三十三届会议上就该报告所作的发言，并希望重申该发言中表达的信息。

15. 巴西代表团感谢秘书处编写人力资源年度报告和 2022-2026 年人力资源战略。代表团指出，其意识到所面临的挑战，即在大流行病期间管理员工队伍，并对人力资源的使用进行战略规划，以使其能够达到本组织所期望的绩效水平。代表团补充说，作为成员国，它们也有责任确保一些原则和价值观，如多样性和包容性得到落实，因为这些价值观不仅是产权组织这样的多边组织所珍视的，而且在私营部门和人力资源管理方面也逐渐被视为原则。在此背景下，代表团首先希望谈一谈工作人员的地域分布情况，并补充说，数据显示，本组织在确保加强其员工队伍的代表性和区域平衡方面仍有很长的路要走。一些国家和地区的代表人数过多，并提请代表团注意，在过去几年的招聘中，这些地区仍然享有特权，而其他地区的代表人数较少。代表团意识到，在过去几年中实施了一些计划，试图减少

这些不平等现象，并特别提到了针对那些在秘书处没有代表的国家的招聘政策。然而，代表团认为，这些举措在招聘和职业发展方面仍有不足，并希望看到本组织有增加人员多样性的明确目标。在这方面，代表团敦促秘书处继续在代表性不足的地区加强努力，同时补充说，来自世界不同地区的候选人可能不熟悉本组织采用的遴选程序以及在这一过程的每一步对他（她）们的期望。代表团提到，明确和可获得的信息将有助于候选人做好准备，这一过程需要更加透明，当候选人在这一过程的早期阶段被拒绝时应通知候选人，并告知其空缺是否已被填补。关于增加妇女在秘书处高层的比例的措施，代表团很高兴看到采取了增加对妇女的招聘的政策，同时注意到增加秘书处妇女人数的目标尚未实现。代表团要求秘书处就这一问题作出澄清。

16. 美利坚合众国代表团祝贺主席当选为产权组织协调委员会主席。代表团对这份内容丰富的报告表示赞赏，并感谢秘书处，特别是人力资源管理部（人力部），尽管面临 2019 冠状病毒病大流行的特殊困难，仍努力推行本组织的 2017-2021 年人力资源战略。它还感谢有机会审查和讨论 2022-2026 年人力资源战略。代表团注意到秘书处继续推行改善本组织地域代表性和性别均等的举措，并对所提供的关于代表成员国的外联活动的详细信息表示赞赏。它还欢迎任命三位高素质的妇女担任副总干事。代表团还感谢本组织不断努力落实产权组织性别政策与联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划（UN-SWAP）。代表团欢迎秘书处在实现性别均等目标方面取得的进展，尤其是在 D1 和 P4 级别，但它也注意到，在第二个两年期，D2 和 P5 级别的妇女代表人数有所减少，它认为这需要对这些级别的性别均等目标进行修订。代表团希望了解产权组织是否以及如何努力扭转这些具体趋势。最后，代表团感谢秘书处在报告期内为解决成员国关注的问题所做的努力，包括根据成员国的要求，决定从 2020 年奖励和表彰计划中删除“组织绩效”奖。

17. 俄罗斯联邦代表团对主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处编写和介绍人力资源年度报告。代表团感谢在 2019 冠状病毒病大流行带来的危机期间提供工作人员管理信息，并希望进一步澄清秘书处如何为远程工作调整其绩效评估系统，以及如何设法激励人员在远程工作时保持工作效率。代表团还要求提供资料，说明有多少候选人被列入“储备名单”，以及他（她）们代表的地区。它还表示支持秘书处在支持年轻人方面所做的努力，特别是制定研究金计划和启动青年专家计划。代表团相信，为确保人力资源系统的有效运作，促进青年专家职业发展的工作是非常重要的一步。它还注意到旨在促进公平地域代表性的计划和举措，并呼吁秘书处继续开展这项工作。代表团指出，它认为其基本前提不仅是需要增加有代表的成员国的数量，而且需要平等分配职位，并补充说，它很遗憾地注意到其区域集团在秘书处内没有足够的代表。代表团提到，它将与秘书处合作，以确保其区域的国家代表性。

18. 南非代表团代表非洲集团发言，对主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处对人力资源年度报告的汇编和介绍。该集团回顾了其在 PBC 第三十三届会议上的发言，并感谢产权组织管理层为确保实现关键的人力资源目标所做的努力。特别是那些与地域和性别平衡有关的目标。该集团注意到，妇女占产权组织工作人员总数的 50% 以上。虽然这一点值得欢迎，但该集团对妇女在管理岗位上的任职人数仍然不足表示关切。此外，该集团注意到，目前有 121 个成员国在所有级别和类别的工作人员中都有代表，而有 109 个成员国在受地域分配限制的职位上有代表。该集团还对 84 个成员国在所有受地域分配限制的职位上仍然无人任职表示关切。该集团还注意到，工作人员的区域代表性差别很大，存在着严重的不平衡现象。该集团呼吁秘书处研究如何纠正这一问题。该集团认识到，产权组织根据其性别平等政策在促进性别主流化方面采取了措施，而且本组织对 UN-SWAP 的遵守率有所提高。该集团注意到符合中期战略计划的 2022-2026 年人力资源战略，并赞赏该人力资源战略不仅确定了人力资源方面的挑战，而且在大多数情况下还提出了解决方案。它还欢迎人力部承诺积极促进发展一种更加开放、充满活力和协作的组织文化，并认为这将有助于实现人力资源战略中确定的其他目标。该集团希望再次

强调，性别平衡应该是该战略的首要任务。最后，该集团要求澄清在人力资源战略中借调和工作人员交流以及如何开展这些工作的问题。

19. 西班牙代表团赞同联合国代表团代表 B 集团所作的发言，并感谢秘书处编写人力资源年度报告，代表团在 PBC 第三十三届会议上支持该报告。代表团说，良好的人力资源政策在任何组织都是优先事项，在产权组织这样的组织更是如此，因为产权组织首先是基于其工作人员的技能和才能，这也反映在工作计划和预算的分析中。尽管报告中反映了积极的意见，但代表团认为，秘书处应作出更大的努力，以确保在不同级别上加强地域多样性和性别均衡。代表团指出，这造成了一种次优状况，秘书处需要确保其拥有最大数量的内部人才，同时也要最大限度地招聘外部和最佳人才。在这方面，代表团对这份年度报告第 64 段所载内容表示关切，该段谈到了增加服务外部化。代表团认为，服务外部化只应在内部人员无法提供所需技能的情况下发生，而不是作为一种普遍做法，否则将在保持本组织的专门知识方面造成严重问题。代表团对迅速管理远程办公以应对 2019 冠状病毒病大流行表示赞赏，并提到可以在混合工作模式方面吸取宝贵的经验教训，使人们能够以更灵活和更现代的方式工作。代表团补充说，正如其国家各部门的情况一样，包括在西班牙专利商标局，在为公众利益服务和个人生活之间存在着一种协调。代表团希望秘书处能够实施 2022-2026 年人力资源战略，并在人力资源年度报告中得到反映。最后，代表团补充说，它希望看到一种有活力的组织文化，一种在本组织创造团队精神、提高机构敏捷性和灵活性的文化。

20. 格鲁吉亚代表团代表中欧和波罗的海国家 (CEBS) 集团发言，感谢秘书处编写并介绍了人力资源年度报告。CEBS 集团对 2022/23 两年期的性别均等目标表示欢迎，同时也注意到妇女在管理职位上的代表性有所下降。CEBS 集团相信，这些目标将在未来几年内得以实现。同时，它注意到秘书处对 UN-SWAP 的遵守率有所提高。该集团希望强调本组织工作人员地域多样性的重要性，并提到成员国的均衡代表性对于发展有效的全球知识产权体系十分重要。CEBS 集团相信，通过秘书处和该集团成员之间的共同努力和密切合作，秘书处将能够在可预见的未来为代表性不足的 CEBS 集团国家地区吸引合格的候选人。最后，CEBS 集团希望感谢秘书处编写了 2022-2026 年人力资源战略，并认为新战略对于实现中期战略计划中阐述的愿景至关重要。

21. 苏丹代表团对主席和副主席的当选表示祝贺。代表团还祝贺邓鸿森先生担任本组织总干事一职，并感谢秘书处为改善无人任职的成员国的代表性所做的努力。代表团希望向委员会说明的是，在秘书处的合作下，已经在苏丹举行了两次研讨会，以提供关于就业途径的进一步信息。关于地域代表性的延伸含义，代表团感谢秘书处，并希望所有的努力将证明是成功的，从而使苏丹有机会为本组织的工作作出贡献。

22. 阿尔及利亚代表团祝贺主席当选为产权组织协调委员会主席，并感谢秘书处提交的人力资源年度报告。代表团提到，它重视秘书处雇员的多样性，并希望确保在没有代表的成员国中开展提高认识的活动，以便增加本组织的代表性。代表团还认为必须确保性别平等，并鼓励秘书处确保有高级别的女性官员。在这方面，代表团欢迎秘书处为确保有妇女担任 D2、P4 和 P5 级别官员所采取的举措。

23. 秘书处感谢各代表团的意见和问题，并表示随时准备与各代表团和成员国代表会面，讨论会议期间提出的问题。关于地域分配问题，秘书处表示，2016 年成员国没有就调整地理区域的目标或区域内分配的各个方面达成协议，自 2016 年以来，秘书处一直在通过协调人倡议，与无人任职的成员国和任职人数不足的区域进行接触。秘书处补充说，这些倡议的成功取决于成员国与秘书处合作的参与。在回答巴西代表团的问题时，秘书处澄清说，协调人倡议包括向候选人提供更多有关就业机会和招聘程序的信息的计划。关于一些代表团指出和强调的妇女代表性问题，秘书处重申，D1 和 P4 级别的目标

已经实现，但必须在 P5 和 D2 级别上做更多工作。秘书处补充说，D2 级别是最复杂的，因为只有几个这样的职位，所以一旦有女性工作人员退休就会立即产生不平衡现象。另一方面，秘书处在 D1 级别取得了良好的成功，因为自 2017 年以来，10 个新的 D1 级别职位中有 7 个由女性候选人担任，而在 P4 级别也实现了均等，但是 P4 级别及以上职位的女性候选人比例较低。秘书处指出仍有改进的余地，它将继续努力通过有针对性的外联活动以及通过行政人员和猎头公司增加高级女性专业人员的数量。关于俄罗斯联邦代表团提出的自 2019 冠状病毒病大流行和远程工作以来的绩效衡量问题，秘书处指出，它已经向其管理人员和工作人员提供了许多支持机制，以应对每个星期可能出现的不同的新工作方式。它补充说，在绩效管理系统中提交的对工作人员绩效的积极和出色评价的数量证实，自 2020 年 3 月开始远程工作以来，一切都超过了预期。

24. 巴西代表团希望澄清它在发言中提出的一项意见，并指出它将与秘书处讨论后者如何能够向候选人公开提供关于甄选过程的信息以及在这一过程的每个阶段对候选人的期望。代表团提到，这种信息不应仅仅提供给各常驻代表团，来自巴西的候选人有时并不熟悉招聘过程，例如不知道填写哪种表格或求职信中应包括什么。代表团认为，应向候选人提供更多有关这一过程的信息，也许可以在本组织的公共网站上提供。

25. 南非代表团代表非洲集团发言说，它希望对其关于借调和人员交流的问题作出答复。

26. 秘书处回答巴西代表团的澄清，指出它将确保在本组织公共网站的招聘网页上提供关于招聘过程不同阶段的相关信息。关于南非代表团提出的有关借调和工作人员交流的问题，秘书处解释说，这已经包括在人力资源战略中，该战略建议利用借调入/借调出以及制定工作人员交流计划，以便与更广泛的知识产权网络进行更频繁的交流。秘书处补充说，这项工作正在进行，为了扩大流动性和增加多样性，制定类似于已经实施的联合国全系统行动计划的借调和交流计划将是有益的。秘书处提到，联合国全系统行动计划对一些专业人员有帮助，例如行政领域的专业人员，但对知识产权专业人员来说，这实际上比较困难。因此，秘书处正在寻求扩大交流的可能性，特别是与更广泛的知识产权界的交流，类似于产权组织与知识产权局成功的研究金计划，以使人们进入本组织。秘书处提到，这实际上是一个起点，明年将能够就这一主题提供更多信息。

2022-2026 年人力资源战略

27. 秘书处介绍题为“2022-2026 年人力资源战略”的文件 W0/CC/80/2。秘书处指出，人力资源战略的基础是产权组织同期新的中期战略计划，该计划承认工作人员是本组织增长和成功的主要支柱，并承诺秘书处将投资于工作人员队伍的发展，以确保持续的灵活性和复原力。秘书处提到，人力部将在为本组织提供正确的资源和培训以有效、协作和创新地工作方面发挥关键作用。它补充说，最根本的变化将是秘书处的文化和工作方式的转变，它将朝着更加开放、充满活力和协作的组织文化方向发展。秘书处还表示，关键的优先事项将通过加强合作和新的工作方式打破各自为政的局面，让工作人员参与进来并建立信任。在这方面，秘书处最近启动了一项调查以更好地了解产权组织的文化，今年晚些时候还将进行雇员参与度调查，这将为秘书处今后的工作提供参考。秘书处指出，人力部未来五年的工作计划将围绕战略中提出的相互关联的目标进行阐述。正如人力资源年度报告中所报告的那样，虽然其中一些目标的工作已经开始，但人力部将：

- 促进发展充满活力的组织文化，鼓励公开对话、协作、知识共享和团队合作；
- 提高组织敏捷性，创造足够的灵活性并增加流动性，以满足业务部门不断变化的工作人员配置需求；

- 进一步加强对多样性和包容性的重视，这是实现产权组织愿景的关键因素。这一重点将通过性别平衡和地域代表性来体现，并尽可能地扩大两者的交集；
- 确保人员绩效管理通过提高组织绩效和发展工作人员技能增添价值；
- 以更具战略性的视角将学习和职业发展视作人才培养不可或缺的部分；
- 投资领导力和管理发展；
- 增强工作人员参与和福祉；
- 开发适应业务部门需求的人力部“一站式”服务模式。

28. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处编写了 2022-2026 年人力资源战略。代表团指出，它支持该战略的主旨，支持将人事政策与本组织的具体需要更紧密地联系起来，支持为满足某些工作人员的要求而采取的灵活性，支持扩大多样性和包容性，以及支持提高已完成工作的有效性。在代表团看来，秘书处现在的工作重点是进一步改善本组织内部存在的文化，实际上是对工作人员的更新。代表团认为，就秘书处正在进行的工作而言，这是一个优先事项，应以寻找真诚工作的合格专业候选人的需要为导向。代表团认为，必须适当注意努力确保本组织内公平的地域代表性，因为它认为地域多样性将确保有效开展工作。最后，代表团希望强调一个对代表团至关重要的问题，即秘书处在确保工作人员的适当工作条件时应遵守国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的建议和决定以及联合国大会的相关决议。

29. 中国代表团对主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处对该文件的充分准备。代表团指出，中国文化倡导以人为本。代表团认为，人力资源是所有组织的关键资产。它提到，产权组织承担着创新的责任，并在知识产权发展和相关生态发展方面发挥着领导作用。代表团指出，它将与时俱进，并注意到人力资源战略的前瞻性设计，该战略确定了满足业务需求的未来方向。代表团对该战略及其七项目标表示欢迎，并高兴地看到报告中提出的具体措施，例如与更广泛的社区接触和加强本组织内的流动性、以及为工作人员制定职业发展道路。代表团认为，提高本组织的灵活性、改善年龄结构、能力建设和帮助工作人员成长对于本组织的未来至关重要。代表团还指出，秘书处应寻求均衡的地域代表性和性别平衡，以便本组织在人力资源方面更具包容性。最后，代表团提到，它欢迎提供更多信息，特别是关于本组织灵活性部分的执行情况，并期待收到关于该战略执行情况的人力资源年度报告。

30. 秘书处对这些发言作出回应，称新的人力资源战略是一个进行中的工作，它将在明年的人力资源年度报告中汇报所取得的进展和不同举措。秘书处补充说，它感谢各代表团提出的意见，并确认它正在朝着正确的方向前进，致力于工作人员的多样性、包容性、敏捷性、流动性和职业发展性。

产权组织工作人员养恤金委员会

31. 秘书处介绍题为“产权组织工作人员养恤金委员会”的文件 WO/CC/80/4，指出产权组织工作人员养恤金委员会由三名委员和三名候补委员组成，其中一名委员和一名候补委员由产权组织协调委员会选举产生。秘书处补充说，总干事提议由产权组织协调委员会选举的委员通常任期为四年。秘书处还说，为了更广泛地征集和审议成员国提出的候选人，便于产权组织协调委员会最终选出 WSPC 的委员和候补委员，秘书处建议将此次选举的任期例外地分别缩短为一年和两年。秘书处提到，目前由产权组织协调委员会选出的委员是弗拉基米尔·约西福夫先生，其任期到 2021 年结束。总干事已收到保加利亚常驻代表团的提议，建议产权组织协调委员会再次选举约西福夫先生担任产权组织养恤金委员会委员，任期至产权组织协调委员会 2022 年例会期满。此外，秘书处还提到，产权组织协调委员会选出的现任候补委员是菲利普·法瓦捷先生，其任期到 2023 年结束，他最近表示打算结束其任期。总干事

收到了法国常驻代表团的提议，建议由产权组织协调委员会选举让 - 吕克·佩兰先生取代法瓦捷先生担任 WSPC 候补委员，任期至产权组织协调委员会 2023 年例会期满。

32. 产权组织协调委员会选举：

(i) 弗拉基米尔·约西福夫先生担任产权组织工作人员养恤金委员会委员，任期至产权组织协调委员会 2022 年例会闭幕时为止；

(ii) 让 - 吕克·佩兰先生担任产权组织工作人员养恤金委员会候补委员，任期至产权组织协调委员会 2023 年例会闭幕时为止。

(ii) 道德操守办公室的报告

33. 讨论依据文件 WO/CC/80/INF/2 进行。

34. 临时首席道德操守官介绍题为“道德操守办公室年度报告”的文件 WO/CC/80/INF/2，报告期为 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。临时首席道德操守官提到，现任首席道德操守官在当年开始任职，但已于 2021 年 3 月退休。因此，该报告是基于从同事那里收到的信息和阅读道德操守办公室在 2020 年期间收到的信件。临时首席道德操守官提到，在报告所涉期间，道德操守办公室开展了联合国道德操守办公室的所有常规活动。它向工作人员提供关于外部活动、礼物和其他利益冲突的建议，以及向管理层提供关于政策问题的建议，管理本组织的财务披露利益申报方案，与人力部合作提供道德操守培训，并确保与联合国其他组织的道德操守办公室保持一致。临时首席道德操守官说，由于 2019 冠状病毒病大流行，与其他道德操守办公室的情况一样，道德操守办公室关于财务申报和防止报复的主要方案以虚拟方式继续进行。它补充说，财务披露申报计划最终有 111 名工作人员进行了申报，除了一名休病假的工作人员外，遵守率达到了 100%。此外，没有人正式要求保护免遭报复。面对面的培训不得不取消，但有 248 人在这一年完成了强制性在线道德操守课程，同时在年初组织了一次关于道德操守的面对面公开讲座，有 116 人参加。最后，临时首席道德操守官提到，虽然现任首席道德操守官可能没有完成她希望在正常年份完成的所有工作，但产权组织道德操守办公室在这段时间继续运作。

35. 总干事感谢戴维·米切尔斯先生在产权组织新任首席道德操守官征聘过程中在产权组织道德操守办公室开展的临时工作。总干事向产权组织协调委员会介绍新任首席道德操守官若瓦妮·菲洛热纳女士，指出她为这个职位带来了来自联合国大家庭和私营部门的丰富经验。他鼓励成员国与她联系，与她接触，以便提出自己的意见，在她的领导下帮助改进和加强本组织的道德操守框架。总干事提到，首席道德操守官将与他和本组织其他高级领导人密切合作，以与道德操守有关的不同方法支持其他同事。总干事希望，产权组织将继续成为一个以强有力的道德标准作为其工作基础制定道德操守计划的地方，成为一个向联合国系统内外最佳做法学习的地方。总干事再次鼓励成员国与新任首席道德操守官联系，并欢迎她加入产权组织大家庭。

36. 联合王国代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写道德操守办公室年度报告，并感谢临时首席道德操守官的介绍。该集团还感谢总干事的简短评论，指出道德操守办公室是产权组织良好治理结构的一个不可缺少的部分。该集团补充说，确保本组织遵守最高的问责标准，对于确保本组织能够适当履行其职能至关重要。该集团鼓励道德操守办公室继续加强与独立咨询监督委员会（咨监委）的合作以及与联合检查组（联检组）的合作。在联合国全系统的合作方面，该集团鼓励产权组织道德操守办公室积极与多边组织的道德操守网络合作。该集团欢迎任命新的首席道德操守官，期待着与她接触，期待着向产权组织协调委员会下届会议提交新的行动计划。该集团了解到，自 2017 年以来，已经提供了关于道德操守和廉正的强制性在线培训课程，希望得到保证的是，一千多名产权组织工作人员中的许

多人，如果不是大多数，已经成功完成了这一培训。该集团提到，它希望道德操守办公室大力鼓励参与这一领域的工作，并在结束发言时再次感谢道德操守办公室的工作，表示它期待道德操守办公室在本组织继续发挥关键和积极的作用。

37. 美利坚合众国代表团感谢总干事的评论。代表团对新任首席道德操守官的到来表示欢迎，祝愿她在新的岗位上工作顺利。代表团指出，它坚决支持国际组织中道德操守职能部门的使命，赞赏关于产权组织道德操守办公室在 2020 年开展的活动的翔实报告。代表团高兴地注意到，产权组织继续推行旨在促进道德操守和廉正文化的各项举措，并对所提供的关于 248 名工作人员完成强制性在线道德操守和廉正培训的详细信息表示赞赏。代表团要求秘书处澄清这占工作人员的百分比。它还提到，它希望了解秘书处正在采取哪些措施，以便根据道德操守办公室关于预期行为标准和道德领导力的一致信息，实现 100% 参与此类强制性培训。代表团还赞赏道德操守办公室为促进支持有助于透明度和监督活动的人员的机制而开展的活动。代表团还表示，欢迎提供更多信息，介绍专门与产权组织防止报复或举报不当行为的政策有关的提高认识活动，以及为使工作人员相信这些政策所做的努力。最后，代表团表示，鉴于目前正处于过渡期，如果可能的话，希望能得到更多关于道德操守办公室 2021 年和 2022 年优先事项的信息，以及道德操守办公室在报告期和迄今为止向管理层提出的任何意见。

38. 总干事感谢成员国的发言，指出他在许多场合，甚至在去年被确认为总干事时，就已经非常明确地表示，道德操守和治理是本组织工作的核心部分。他提到，它有几个要素，对本组织乃至各组织都很重要，它在同事之间建立信任，建立与成员国的信任，还是为了确保产权组织做事正确。总干事希望向成员国保证，本届管理层极其认真地对待治理和道德问题，并补充说，他来自新加坡，一个以治理和道德水平高而闻名的国家。总干事非常高兴听到成员国对刚刚离职的临时首席道德操守官以及刚刚加入本组织的新首席道德操守官的支持。关于美利坚合众国代表团提出的问题，总干事说，由于新任首席道德操守官在 9 月中旬才加入本组织，她正在制定和提出计划，包括将提交给咨监委的行动计划。他提到，与咨监委、联检组和联合国大家庭道德操守网络密切合作的建议被采纳。总干事补充说，他已经与新任首席道德操守官谈过，同意它们将鼓励这种跨机构、跨家族的道德操守观点，因为所面临的挑战并非产权组织所独有，而是许多其他联合国机构和国际组织所共有。经主席允许，总干事随后将发言权交给了新任首席道德操守官。

39. 新任首席道德操守官说，她很高兴被介绍为产权组织新任首席道德操守官，提到这是本组织的一个关键角色，她肯定会迎接挑战。她感谢成员国、总干事、执行团队和本组织的同事们的热烈欢迎。首席道德操守官提到，她已经与咨监委进行了会谈，注意到了加强这种关系的鼓励，这肯定会成为她工作中的一个优先事项。首席道德操守官还表示，有一个非常长的项目清单需要处理，她已经开始制定一个计划，一旦最终确定，她将很乐意向成员国介绍。她希望向成员国保证，与产权组织工作人员的对话将是一个优先事项，无论是通过强制性培训、提高认识活动还是一对一的会议。首席道德操守官还表示，防止报复将继续是道德操守办公室的一个高度优先事项。她补充说，即使人们知道他（她）们受到保护，不会受到报复，但站出来仍是一项艰巨的任务，道德操守办公室将在产权组织公开讨论这个问题，以确保同事们感到站出来是安全的。首席道德操守官还提到，到目前为止，与本组织的同事和人们见面的感觉很好，她期待着今后的工作。最后，首席道德操守官说，她有信心，她拥有廉洁履行职责所需的独立性和支持。她提到，她期待着一起工作，成员国可以信赖她的合作和她对这一角色的承诺。

40. 总干事发言向成员国澄清，整个组织都必须接受道德操守和廉正培训，并补充说，产权组织所有工作人员、初级专业干事、研究员、实习生和派遣工都必须参加强制性道德操守和廉正课程。总干事解释说，秘书处在道德操守办公室介绍年度报告时传达的 248 人的数字，是在 2020 年报告期内参加

强制性课程的人数。总干事补充说，成员国应记住，在报告所涉期间之前加入本组织的人员在起草报告之前就应参加了道德操守和廉正的强制性课程。

41. 主席感谢总干事的澄清，并指出，没有其他代表团要求发言。

统一编排议程第 31 项

《工作人员条例与细则》修正案

42. 讨论依据文件 W0/CC/80/3 进行。

43. 秘书处介绍题为“《工作人员条例与细则》修正案”的文件 W0/CC/80/3，指出《工作人员条例》修正案提交产权组织协调委员会批准，而《工作人员细则》修正案由总干事批准，提交产权组织协调委员会仅供参考。秘书处提到，对 7 条工作人员条例的修正案提交给产权组织协调委员会批准，并补充说，有些修正案基本上是编辑性的，旨在澄清某项规定或纠正某项错误，而少数修正案则更具实质性。秘书处还说，对 25 条工作人员细则的修正报告给产权组织协调委员会供其参考，其中大部分已经实施，少数将在未来几个月内实施。

44. 联合王国代表团代表 B 集团发言，感谢总干事编拟文件 W0/CC/80/3，列出了《工作人员条例与细则》的修正案。该集团还感谢秘书处在本届会议之前就这些问题与 B 集团成员进行接触。该集团注意到拟议的修正案，特别高兴看到对陪产假和产假规则的修正，使工作人员在如何使用休假权利方面有更大的灵活性，以允许和支持父母双方的平等参与。该集团注意到允许在组织协助运输的情况下支付一笔总付搬迁费的修改，并期望有必要的检查，以确保适当申请这笔一笔总付搬家费用。该集团借此机会再次感谢总干事提供机会审查该文件并批准其中的修正案。

45. 中国代表团注意到《工作人员条例与细则》中新增加的关于定期任用的规定，认为这一规定可能会降低本组织人力资源的灵活性。代表团希望秘书处能够进一步澄清这一规定所涵盖的具体职位，以及整个有限期的年数。

46. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处制定《工作人员条例与细则》的这些修正案，并感谢它对该文件的介绍。代表团指出，它认识到拟议的修正案与联合国共同制度内的标准没有矛盾，特别是在确定服务职位方面。代表团还提到，遵循公务员制度委员会的建议和决定，并遵守联合国大会通过的适当决议，应能保证在本组织工作的人员享有适当的服务条件，补充说，他（她）们毕竟是产权组织的最大资产。因此，代表团希望强调，工作人员的远程工作仍应是临时性的，因为这是因大流行病的特殊情况而必须采用的。代表团还表示，今后在编写《工作人员条例与细则》修正案草案时，秘书处最好能对拟议修正案的财务影响进行详细分析，因为这将使成员国对情况有更清楚的了解，然后进行评估。

47. 美利坚合众国代表团感谢总干事的报告以及秘书处为确保产权组织的管理框架继续适用于本组织不断变化的需求和优先事项所做的努力。代表团赞赏秘书处重视对《工作人员条例与细则》进行修正，直接回应了联检组的主要建议。它注意到，这些建议包括条例 4.17 规定的定期任用的明确立场，以及在监督司提供和接受投诉，包括那些与歧视和骚扰有关的投诉，修正细则 11.4.1。然而，代表团指出，至少据其所知，在联合国系统的其他地方或联合国系统其他组织的工作人员条例中，不存在条例 9.8 所提议的终止任用赔偿金。这证明成员国可能难以评价其适当性和有效使用，代表团欢迎秘书处对这一意见发表任何评论。此外，如果获得通过，代表团还希望看到对所支付的此类赔偿金的数额和效果进行记录，包括在未来的产权组织资源报告或任何最合适的报告中记录。

48. 秘书处回答关于定期任用的问题，提到它已经为本组织的某些职能，如监督司司长和首席道德操守官，签订了这种有限期的合同。秘书处说，它已经确定了对一些职位的灵活性需求，因为某些职

能在未来将不再是持续的职能。而且，秘书处需要在有限的年限内招聘某个定期职位的人，这与项目无关且不由储备金供资。关于对工作人员条例 9.8 的修正，秘书处澄清说，这不是关于达成离职协议的可能性。相反，该修正案将允许向尚未达到 65 岁法定离职年龄、但已达到 60 岁或 62 岁正常退休年龄的工作人员支付终止任用赔偿金，这取决于该工作人员的征聘日期。秘书处补充说，如果需要，它愿意作进一步的阐述。

49. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准了文件 W0/CC/80/3 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；并
- (ii) 注意到文件 W0/CC/80/3 附件二和附件三中所列的《工作人员细则》修正案。

[后接附件¹]

¹ 按惯例，主席应请求，允许产权组织工作人员理事会的一名代表在产权组织协调委员会的议程结束之后，对委员会成员致辞，提出工作人员的观点。主席通报说，她将遵守经成员国同意设立的先例，因此她照此执行。工作人员理事会代表的发言见附件。

产权组织工作人员理事会在世界知识产权组织成员国协调委员会上的发言

2021年10月7日，日内瓦

各位阁下，
主席女士，
总干事，
各位代表，
亲爱的产权组织同事们，

我们感到十分荣幸，今天再次代表产权组织工作人员理事会以及本组织全体工作人员，向产权组织协调委员会的各位成员代表发言。

去年4月，七名代表，其中包括三名女性和四名男性，当选或再次当选工作人员理事会团队成员，任期三年。

正如我们常说的那样，工作人员理事会的首要任务是代表、维护和服务于本组织全体工作人员相对总干事办公室及其代表的利益。

产权组织工作人员理事会团队在与管理层的往来过程中，十分重视保持模范行为。尊重、礼貌和诚实始终是我们的标志性方式。产权组织工作人员似乎很欣赏我们在与本组织领导人接触时所用的语气和风格，而这种做法无疑符合所有人的利益和目标。自2017年以来，我们与对话者建立了宝贵的信任气氛，这种气氛甚为微妙，有时还要经受严峻考验，而此气氛和通过我们的合作所取得的成果，使我们有理由相信，良好的工作环境和工作人员的福祉将继续成为所有利益攸关方的首要任务。

我们谨代表产权组织工作人员和工作人员理事会，借此机会热烈祝贺我们的总干事邓鸿森先生执掌产权组织第一年。我们祝愿他在新的岗位上取得圆满成功，并期待本着我们已经建立良好关系的精神一同工作。我们也借此机会向今天在座的各部门负责人表示祝贺，各位作为副总干事和助理总干事也在产权组织发挥着领导作用。

我们与邓先生及其团队展开的合作是个好兆头。我们的对话是坦率、透明、健康的，并且充满善意。我们欢迎总干事为本组织的运行带来新鲜的方法和独特的个人风格：他拥有与全体工作人员进行协商的方式方法和能力。这是一种相当新颖的做法，记忆中在产权组织前所未见。

2019冠状病毒病大流行对我们的工作生活产生了深刻且不可逆转的影响。随之而来的巨大变化，比如远程办公，迫使我们以一种紧迫感来适应我们的领导人所采取的激进措施。我们充分意识到，在座协调委员会成员的大部分代表，本身也面临着与产权组织工作人员相同或甚至更具挑战性的现实。我们只想请委员会成员确保，本组织为其员工重返工作岗位而制定的程序，在实施过程中以必要的预防性措施和规定来保障所有人的健康和安全。

从一开始，产权组织工作人员就在适应这些新的工作条件方面展现出了非凡的适应力。产权组织工作人员保持了高水平的服务质量和生产力，使产权组织一如既往地创造大量金融资产和收入。然而，在工作人员理事会看来，产权组织的真正资产是其人力资本。尽管在过去近两年来面临着艰巨挑战，但工作人员可以为其保持本组织在知识产权领域的卓越地位所贡献的力量、努力和决心而感到自豪。

尽管如此，工作人员理事会仍需要与管理层解决许多悬而未决的问题，首先是工作人员的精神健康和福祉问题，2019冠状病毒病危机对此影响巨大。一些产权组织工作人员继续面临其他问题：如何在日内瓦湖区寻找和支付托儿服务和日托场所；法瑞边境两侧的昂贵租金；以及令人望而却步的教育

费用。对于工作人员政策的诸多方面都抱有很大期待，例如：产权组织需要广泛承认所获经验；长期服务和新聘人员的内部流动；供职于本组织多年的工作人员的职业发展；合格的工作人员或资历和经验丰富的工作人员的择优晋升和改叙；与产权组织签订长期合同的临时工作人员、顾问和劳务派遣人员优先获得职位，当然还有各层级的地域代表性和性别平等。其中一些问题在 2022-2026 年人力资源战略中得到了解决。尽管如此，我们呼吁协调委员会成员全力支持本届管理层尽一切可能按部就班地提出现实、具体和公平的措施，使尽可能多的产权组织工作人员受益，其中许多人已为本组织服务了数十年。其他问题也依然存在：签订的连续合同越来越少，其处理时间也越来越长；管理人员的晋升速度过慢；全球卫生危机产生了直接的社会后果，如孤独、对未来的恐惧和对返回工作场所办公的焦虑；即将在大流行背景中进行的国际公务员制度委员会调查，将决定未来五年专业及以上职类的薪资。因此，我们重申希望与管理层团队合作，共同向前迈进，并向其所有人提供鼓励。

最后，理事会面临的巨大挑战显然是重建已经相当紧张的社会结构，恢复目睹了长期困扰我们日常生活的冲突和争议的工作人员的团结意识。工作人员理事会与负责本组织工作人员利益的同事密切合作，打算尽其所能构建平静而稳定的未来，并确保结束在本组织内藐视正义的现象。在此方面，我们欢迎总干事成功解决了一起极为敏感的案件，该案涉及一名以可疑的理由被解雇的资深同事。我们感谢总干事的清晰眼光和敏锐的社会正义感。

总体而言，我们对新任管理层所采取的方向感到鼓舞。已经落实了显著改进，例如在工作时间管理、产假和陪产假以及关于继续远程办公和将其与现场办公相结合的拟议安排方面。工作人员欢迎这些措施。我们尤其感到满意的是，总干事的团队正在考虑工作人员理事会的关切和建议。我们同样感谢人力资源管理部门听取了我们的建议。有时，我们可能会与该部门意见相左。但最终我们还是找到了共识，并且十分重视以共同工作、朝同一方向前进的意愿为特点的普遍精神。产权组织必须继续作为以尽可能的最佳条件吸引和招聘高素质人才的首选平台，同时以各种方式维护和促进工作人员目前所从事的工作。

最后，请允许我向已故的产权组织前大会秘书、前办公室主任兼助理总干事纳瑞什·普拉萨德致以敬意。纳瑞什不久前离开了我们，他的离去骤然留下了巨大的空白。纳瑞什孜孜不倦地以其敏锐的洞察力支持本组织工作人员，工作人员理事会非常感谢与他共事。我们代表工作人员，愿他被永远铭记。

感谢您的倾听。

[文件完]