

产权组织协调委员会

第七十八届会议（第51次例会）
2020年9月21日至25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/61/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、8、9、10（ii）、11、18、19、20、21和22项。
2. 除第7、9、18、19和20项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件A/61/10）。
3. 关于第7、9、18、19和20项的报告载于本文件。
4. 茹然瑙·霍瓦特大使（女士）（匈牙利）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）和默茜·卡伊努卜韦绍女士（乌干达）当选为副主席。

5. 新当选的产权组织协调委员会主席茹然瑙·霍瓦特大使（匈牙利）感谢成员国选举她。

统一编排议程第 7 项

批准协定

6. 讨论依据文件 WO/CC/78/3 进行。

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，正如工作文件所反映的那样，有两份这样的一般协定提交产权组织协调委员会批准。第一项协议是合作协定，目的是在产权组织和加勒比共同体（加共体）之间就共同关心的事项建立关系，以便协调彼此的努力，发展和促进加共体成员国的知识产权；第二项协议也是合作协定，目的是为产权组织和东加勒比国家组织（东加组织）建立知识产权领域的合作框架，推动东加勒比地区的经济、社会和文化发展。

8. 联合王国代表团代表 B 集团发言，对主席和两位副主席的当选表示祝贺，并表示该集团期待着在他们的任期内在他们的干练领导下与他们合作。B 集团欢迎有机会在产权组织协调委员会通过合作协定之前对其发表意见。该集团指出，产权组织与成员国组织之间的合作协议是建设能力和分享最佳做法的宝贵途径。该集团不反对产权组织与加共体之间以及产权组织与东加组织之间的合作协定，但注意到这两个组织的组成有重叠。它注意到，作为合作协定受益者的东加组织成员也是加共体的成员。该集团要求，在落实这些合作协定时，应根据成员国所属的两个组织内成员国的具体需求调整活动，同时避免重复。B 集团请产权组织考虑哪些目标可以作为现有协定的一部分来实现，反之亦然，以确保用于执行这些合作协定的资金和时间得到适当的利用。

9. 总干事答复说，他需要与同事们核实，但一般来说，东加组织代表的是非常小的岛屿国家，而加共体则包括一些较大的加勒比国家。总干事告诉各代表团，产权组织多年来一直在与所有加勒比国家讨论区域安排的可能性。例如，这些区域安排包括区域专利安排和区域商标安排的可能性，当然也包括集体管理方面的合作。据他了解，东加组织小岛屿国家的需求与加共体中较大国家的需求并不总是相同的。他认为，尽管这两个区域组织之间存在重叠，但由于它们之间的差异，因此需要签订两个单独的协定。不过，总干事表示，产权组织注意到活动不应重叠的观点，并表示，目的是要做出的区分是该区域各国自己作出的区分。

10. 产权组织协调委员会批准了文件 WO/CC/78/3 附件一和附件二中分别载列的产权组织和加共体的合作协定、产权组织和东加组织的合作协定。

统一编排议程第 9 项

2021 年例会议程草案

11. 讨论依据文件 A/61/4 进行。

12. 产权组织协调委员会通过了附件一和二；巴黎联盟执行委员会通过了附件三；伯尔尼联盟执行委员会通过了附件四。

统一编排议程第 18 项

关于工作人员事项的报告

(i) 人力资源报告

13. 讨论依据文件 WO/CC/78/INF/1 和 WO/CC/78/INF/2 进行。

14. 秘书处表示，很高兴介绍涵盖 2019 年 7 月至 2020 年 6 月期间的《人力资源年度报告》，该报告涉及两个主要项目。第一，文件涉及需要向产权组织协调委员会报告的工作人员事项，如终止任用、临时任用延期时间超限和产权组织性别平等政策的执行情况。第二，文件涉及成员国感兴趣的其他事项，如地域多样性、征聘、人才管理、工作人员发展和学习。它补充说，与前一年相同，《年度报告》的形式由一份简明的人力资源报告和一份题为“工作人员@产权组织：投入、创新、韧性”的人力资源补充手册组成，两者都有所有语文文本，以印刷格式和在线形式提供。秘书处指出，尽管申请量上升，并增加了新的计划和服务，但员工队伍在数量上保持稳定，有 1,508 人，与前几年相比没有显著变化。核心工作人员，即由经常预算供资的定期、连续或长期任用工作人员，占工作人员总数的 72.3%，而灵活部分占 27.3%。秘书处补充说，在地域多样性方面，其员工队伍现在代表 122 个成员国。秘书处还提到，与无人任命的成员国的外联工作和接触显示出积极的成果，它收到的来自无人任命的成员国的工作申请数量大大增加，从 2016-17 年的 7.4% 增加到 2018-19 年的 13.3%。在多样性方面，秘书处表示，其员工队伍由 54% 的女性和 46% 的男性组成，截至 2020 年 8 月底，P4 职等实现了性别均等，达到了 2021 年的目标，而 D1 职等的妇女比例为 35%，接近 2021 年的目标。此外，还采取了一些措施，帮助女性在任职人数不足的级别上成功竞争空缺职位。2019 年，本组织根据人力资源战略，在成为首选雇主方面采取了另一项重大措施，实施了一个为期两年的托儿所项目，该项目受到工作人员的极大欢迎，有 12 名工作人员的子女在托儿所注册。秘书处还提到，有 12,385 人次培训学员利用了所提供的培训计划，而技术的使用使培训更加多样化、更具成本效益和更容易获得。关于奖励和表彰计划，秘书处指出，在 2019 年绩效管理周期中，共有 95 名工作人员因表现优异而获得奖励，并指出该计划的费用占薪酬费用的 0.2%。秘书处还提到，本组织对 2019 冠状病毒病危机作出了迅速反应，使工作人员能够在家中远程工作，并配备了适当的设备，以确保安全访问其系统，并补充说，大多数服务都没有中断，包括人力资源管理部（人力部）的服务。它还指出，需要对人力资源政策进行一些临时调整，以便在封锁和远程工作期间管理员工队伍，特别是与工作时间、休假、病假和回籍假有关的政策。这些政策之后已被撤销。秘书处还提到，在后冠状病毒病时代，鉴于远程工作的成功使用及其所提供的敏捷性和灵活性，可以预期远程工作将继续作为本组织时间管理政策的一部分。秘书处补充说，绝大多数工作人员都表示，今后应继续提供远程工作。

15. 俄罗斯联邦代表团代表中亚、高加索和东欧国家（CACEEC）集团发言，祝贺主席的当选，并赞扬秘书处和人力部编写的报告。该集团对秘书处在性别平等和工作人员培训方面取得的进展感到高兴。该集团认为，制定一项新的性别平等政策非常重要，并感谢秘书处提供了关于应对 2019 冠状病毒病情况的信息，注意到远程工作条件下仍达到了良好的工作水平。代表团还赞扬秘书处在地域代表性方面所做的工作，指出有必要向成员国提供更多这方面的信息，注意到 CACEEC 集团在秘书处内的代表性不足。它还提到，秘书处应继续发展其实习生计划，相信应为这类雇员创造职业机会。该集团还补充说，“工作的未来”这一主题非常重要，并希望获得更多关于工作人员如何适应新的数字技术以及对行政程序影响的信息。该集团对秘书处一名工作人员的去世表示哀悼。

16. 巴拿马代表团代表拉丁美洲和加勒比国家集团（GRULAC）发言，祝贺主席和副主席分别获得任命，并感谢秘书处提交《人力资源年度报告》，指出该报告载有关于产权组织工作人员的重要信息。

该报告是本组织最重要的资源之一。该集团高兴地看到，由于人力部在这方面作出的努力，在性别平衡方面取得了明显的进展。该集团致力于进一步推动这一问题。它支持目前为培养女性人才而采取的举措，并鼓励开辟新的途径，提高妇女在本组织的参与程度。该集团还赞赏关于 2019 冠状病毒病大流行对本组织工作人员的影响的信息。它认为所采取的措施不仅能够在本组织内控制大流行病的影响，而且还确保了即使在大流行病最严重的时期本组织也能继续提供服务。该集团提到，一个很好的例子是拉丁美洲和加勒比地区局向该区域提供的支持，使其活动适应当前的形势。该集团还指出，它对本组织一名官员的去世深表遗憾，并希望向其家属表示慰问。该集团最后重申，产权组织在征聘方面缺乏地域代表性，对该区域负有责任，并要求知识产权组织的征聘政策有效处理这一问题。

17. 中国代表团对因新冠肺炎疫情不幸离世的产权组织工作人员致以最深切的哀悼，并对其家属表示最诚挚的慰问。中国代表团赞赏秘书处起草的内容丰富的年度报告，并表示这份文件将有助于成员国了解人力资源方面的战略规划。代表团对产权组织取得的积极成果、2017-2021 年人力资源战略的实施及其在改善人力资源地域代表性方面的努力表示认可。代表团还赞扬产权组织的员工队伍管理及其工作人员的奉献精神。它指出，在 2019 冠状病毒病大流行期间，尽管面临前所未有的挑战，工作人员确保了产权组织的核心知识产权服务继续交付。代表团补充说，通过提供远程工作选择和其他有效措施，其员工队伍的生产力没有受到任何重大影响。代表团祝贺产权组织在性别平等方面的良好表现，并鼓励秘书处努力继续执行联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN SWAP）。代表团还支持通过研究金和实习生计划吸引和留住青年人才的战略，这将为员工队伍增加更多的青年人才。代表团认为，产权组织在满足全球用户对其知识产权服务日益增长的需求方面仍然面临挑战，鼓励产权组织在本组织内部提高人力资源多样性方面发挥创新和有效作用。

18. 伊朗伊斯兰共和国代表团祝贺主席的当选，祝愿她在这一重要职位上取得圆满成功。它感谢人力部编写和提交了《人力资源年度报告》，其中包括在实现人员配置目标方面取得的进展情况，并概述了本组织与人力资源有关的政策、举措和活动。代表团对该报告的不断改进表示欢迎，该报告已成为向成员国提供人力资源信息的主要来源。代表团补充说，与任何其他组织一样，产权组织的人力资源是本组织的骨干，因为它是本组织有效运作的关键因素。代表团指出，它非常重视人力资源的适当管理，因为它直接关系到组织效率、服务导向、复原力和迅速充分应对新发展的能力。代表团还欢迎产权组织管理层在 2019 冠状病毒病大流行期间采取的举措，并特别注意到与设在日内瓦的其他国际组织定期开展密切合作，分享在工作中抗击 2019 冠状病毒病的信息和经验教训。关于工作人员的地域代表性，尽管取得了一些成就，但代表团认为，秘书处内的地域代表性仍然存在差距。因此，尽管它欢迎并承认秘书处为缩小差距所做的努力，但它指出，需要采取进一步的行动，以确保均衡的地域代表性。代表团最后向最近去世的产权组织同事表示敬意，并赞扬秘书处提供的支持和协助。

19. 智利代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处介绍报告。代表团指出，它支持巴拿马代表团代表 GRULAC 所作的发言，由于时间已晚，它希望提及它在计划和预算委员会（PBC）的发言。

20. 俄罗斯联邦代表团以本国身份发言，对主席的当选表示祝贺。它感谢人力部编写《人力资源报告》，并感谢产权组织努力使其工作人员做好准备，确保在大流行病的情况下保持生产力。代表团希望对本组织一名工作人员的去世表示哀悼。它还提到，它希望确保公平的地域代表性，指出在这一领域已经取得了一些成功。但是，还需要采取更多的措施，以便在这方面进一步平衡所有地区的情况。代表团要求秘书处提供有关各集团代表性的更多信息，并欢迎为年轻工作人员和实习生提供工作机会。代表团相信，产权组织有必要继续遵守联合国标准，特别是国际公务员的标准。代表团还表示，如果能得到有关创新技术，如人工智能的使用及其对工作人员工作的影响的更多信息，它将非常感谢。代表团指出，它非常乐意参与讨论下一阶段人力资源领域的新战略。

21. 美利坚合众国代表团祝贺主席的当选，并表示支持 B 集团代表就本项目所作的发言。代表团强调，它赞赏产权组织管理层为支持其工作人员所做的一切，同时在 2019 冠状病毒病大流行前所未有的情况下仍在推进本组织的重要工作。它也向因病毒而丧生的产权组织工作人员的家属表示最深切的慰问。代表团提到，这份报告内容丰富，令人鼓舞，并高兴地看到产权组织在性别平等、地域代表性、多样性、工作人员发展和学习等方面继续取得进展。在奖励方面，代表团注意到，对奖励和表彰计划进行了一系列修改。它赞赏应成员国的要求取消了组织绩效货币奖励，以及减少了“创造卓越”和“恪尽职守”的奖励金额，同时注意到一些奖项的数量也有所增加，并且改变了资格标准，使工作人员能更广泛地获得这些奖项。代表团希望借此机会提醒本组织，奖励应严格按照业绩或特别表现来提供，否则有可能使工作人员产生例行待遇的期望。代表团还高兴地看到，秘书处认真对待联合国全系统性骚扰问题安全空间调查的结果，并正在实施全面和协调的措施，打击本组织内的性骚扰行为。代表团认为，各种形式的骚扰破坏了联合国各组织的使命，损害了工作人员的福祉，因此代表团感到非常高兴的是，产权组织修订了其骚扰和性骚扰政策，使其适用于编外人员。它还感到高兴的是，向编外人员开放了监察员办公室。代表团认为，这反映了对大型组织普遍存在的骚扰风险的透彻理解，因此，从本报告中了解到产权组织关于防止和处理性剥削和性虐待的新政策，并期待着该政策的有效实施，代表团也深受鼓舞。代表团要求，在今后的报告中，在冲突管理方面，应提供有关以和解结束的工作人员申诉的数量和和解金额的信息。

22. 主席感谢各代表团的发言，并提到所有发言都将适当反映在报告中。

(ii) 道德操守办公室的报告

23. 讨论依据文件 WO/CC/78/INF/2 进行。

24. 首席道德操守官介绍了《道德操守办公室年度报告》，该报告介绍了其 2019 年度的活动。她提到了第 16/2020 号办公指令，根据该指令，产权组织道德操守办公室应向总干事并通过总干事向产权组织大会提交关于其活动的年度报告。首席道德操守官享有有效履行职能所需的独立性，并且不属于业务管理层组成部分。2019 年，道德操守办公室与人力部密切合作，在加入本组织的工作人员，包括管理人员和高级工作人员的必修入职课程中提供道德操守和廉正培训——自 2012 年以来一直如此。470 名工作人员参加了道德操守培训和宣传活动，包括 2017 年启动的道德操守和廉正强制性在线培训课程。根据私营和公共部门的最佳做法，产权组织道德操守办公室继续特别关注中层管理人员，并为中层管理人员和高级工作人员开展了三项活动。2019 年，道德操守办公室收到了 55 项咨询请求，涉及外部活动、传播和媒体关系、利益冲突、利益申报，以及关于防止报复政策和就业相关事项。提供的咨询意见让所涉工作人员满意。首席道德操守官提及《防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策》（《防止报复政策》），该政策构成保护所有工作人员免遭报复的总体框架。道德操守办公室根据对投诉的初步审查，确定是否有初步证据表明存在报复案件，需要对相关投诉人给予充分保护。联合国项目事务厅（项目厅）道德操守办公室担任外部评审者，审评投诉人针对产权组织道德操守办公室初步审查的决定提出的审查请求。2019 年，道德操守办公室收到了一项与防止报复有关的询问，完成了对现任和（或）前任工作人员指控报复和要求保护免遭报复的案件的初步审查。道德操守办公室在这两起案件中认定，这两起案件不构成初步证据确凿的报复案件，因为投诉人没有从事受政策保护的活动的，以及（或者）因为受保护的活动的不是导致所称报复的促成因素。在这两起已结案的案件中，投诉人要求项目厅道德操守办公室进行审查。在这两起案件中，产权组织道德操守办公室的认定均得到确认。2019 年，项目厅道德操守办公室还维持了产权组织道德操守办公室 2018 年的认定，确认该案不存在初步证据确凿的报复案件。产权组织道德操守办公室还负责《财务披

露与利益申报政策》（《申报政策》）的执行。该政策涉及高级工作人员和其他指定类别工作人员公开财务利益和符合《国际公共部门会计准则》（IPSAS）的规定。道德操守办公室负责管理《申报政策》的声明，而利益申报则由外部审查员审查，其作用由《申报政策》决定。在这一过程结束时，外部审查员将向总干事提交一份报告。105 名产权组织工作人员参加了 2019 年申报周期。在报告所涉期间，实现了产权组织工作人员 100%符合 IPSAS 准则和公开要求。除常规审查程序外，5%的申报人由外部审查员随机抽选进入核查程序，按要求提供其已公开项目的第三方文件。所有参加者都在正式截止日期前及时向外部审查员提交了披露表。经审查的披露中有 91%被归类为“无应报告意见”，这意味着外部审查员在审查申报时没有发现可能的利益冲突。外部审查员与道德操守办公室讨论了其余 9%的披露内容，以确定是否存在利益冲突以及是否需要任何必要的补救行动。2019 年，对产权组织道德原则的认识和对这些原则的承诺进行了调查。96%的答复者报告说了解道德原则，96%的答复者还报告说致力于这些原则。86%的答复者报告说知道举报不当行为的程序。产权组织道德操守办公室继续与多边组织道德操守网络积极接触。该网络旨在促进联合国系统内在道德操守相关问题上的全系统协作，并为多边组织交流道德操守政策和实践提供了一个结构。首席道德操守官说，道德操守是本组织每个工作人员的事，没有领导层的支持，道德操守办公室就无法运作。她感谢总干事对道德操守办公室工作的持续支持，并重申，只要提出请求，总干事就会支持道德操守办公室的新举措，例如通过道德操守问题系列公开讲座扩大外联活动，或为宣传项目分配额外资金。首席道德操守官向总干事致以最美好的祝愿。

25. 俄罗斯联邦代表团代表 CACEEC 集团发言，感谢道德操守办公室编写报告，并欢迎其在道德操守问题上对工作人员进行培训的积极努力。该集团建议继续向工作人员提供保密的建议，也包括关于防止报复的建议。该集团注意到《申报政策》的重要性。该集团希望继续参与多边组织道德操守干事网络的工作。

26. 联合王国代表团代表 B 集团发言，回顾了该集团在 PBC 第三十一届会议上就人力资源报告所作的发言。它感谢秘书处编写道德操守办公室的年度报告。该集团指出，道德操守作为产权组织管理结构的一部分，对于确保产权组织能够正常运作十分重要。该集团鼓励道德操守办公室继续加强与产权组织独立咨询监督委员会（咨监委）和联合检查组（联检组）的合作。该集团欢迎道德操守办公室与多边组织道德操守网络的积极合作。该集团询问，与多边组织道德操守网络的接触包括哪些内容；完成道德操守和廉正在线培训课程的工作人员总数；是否可以采取激励措施，鼓励工作人员参加道德操守培训和提高认识计划，以及道德操守办公室如何知道向工作人员提供的保密咨询意见令工作人员满意。此外，它还表示，2019 年一起涉嫌报复案件的最终裁定似乎尚未解决，并询问是否有计划修订《防止报复政策》。

27. 美利坚合众国代表团对产权组织道德操守办公室在 2019 年开展的活动表示赞赏，并高兴地从报告中注意到 2019 年开展的道德操守培训和提高认识活动。代表团询问了让培训适应 2020 年新现实的战略，以及道德操守办公室是否向管理层提出了建议。代表团询问产权组织道德框架审计建议的现状，以及 2019 年一起涉嫌报复案件的情况。代表团要求秘书处和道德操守办公室根据 2018 年联检组关于举报人政策的报告中提出的建议，审查并加强《防止报复政策》。

28. 俄罗斯联邦代表团以本国身份发言，感谢道德操守办公室所做的出色工作和编写年度报告。代表团指出，道德操守办公室必须确保本组织工作人员遵守最高水平的道德和专业标准，确保透明度和问责制，因此道德操守办公室在履行产权组织最重要的职能之一，对产权组织其他部门的运作产生影响。代表团注意到道德操守办公室在扩大工作人员培训和外联方面所做的富有成效的工作。此外，代

代表团欢迎与联检组和咨监委合作的努力。代表团赞赏道德操守办公室对多边组织道德操守网络的参与，并要求提供更多关于产权组织参与多边组织道德操守网络的信息。

29. 首席道德操守官在回答所提出的问题时，重申虽然时间有限，无法立即回答问题，但她仍然可以做出答复并举行双边会议。在重新开始讨论该议程项目时，首席道德操守官感谢所有代表团的美言，并确认道德操守办公室在外联方面非常积极，并在某种程度上“推销”其服务和“标示”其产品：道德操守办公室有其“自己”的道德操守颜色，并开发了新的外联项目，如展示产权组织价值观和原则的道德操守瓶。2019 冠状病毒病大流行确实给道德操守办公室带来了挑战。在培训和外联方面，道德操守办公室也在努力满足新的在线数字世界的要求，目前正在制定更多的接触战略。在回答关于 2020 年数字的问题时，迄今已有 300 名工作人员参加了道德操守在线培训。管理人员一直在积极鼓励其工作人员参加该课程，这也是人数增加的原因。道德操守办公室注意培训活动的反馈，调整课程，更好地满足工作人员的需求。在回答关于道德操守办公室正在处理的一个案件的问题时，她说，由于道德操守办公室有保密义务，她不能指认具体案件或讨论个别案件。在其所有年度报告中，与职能相关的保密性都被提到是道德操守办公室的三大支柱之一。保密是一个支柱，没有保密，任何道德操守办公室都不能运作，因为它不会得到工作人员的信任和必要的支持。首席道德操守官提醒说，正如在许多场合和双边场合所做的那样，在处理任何报复投诉时，都会严格遵守《防止报复政策》中的规定和程序。首席道德操守官重申，该办公室已经并将继续尽一切努力，确保在审议报复投诉时出现的任何问题都能按照《防止报复政策》框架中的规定、程序和步骤得到解决。她提醒说，如果投诉人对根据该政策采取的程序步骤不满意，他或她有权对任何最终的不利行政决定提出质疑，首先是通过产权组织的内部司法系统，最终是通过向国际劳工组织行政法庭提出申诉，要求进行外部司法审查。换言之，报复行为的投诉人可以通过法律途径对最终的行政决定提出质疑。关于修订《防止报复政策》，她宣读了该政策第 39 段，其中说应根据需要定期审查该政策。她提到，这反映了最佳做法，并得到了道德操守办公室的支持。她还提到，现在可能确实是进行评估和反思是否需要修订的适当时机。在回答关于如何衡量对咨询工作的满意度的问题时，首席道德操守官提到，工作人员被询问，咨询是否满足了他们的需要，并注意到寻求咨询的工作人员提到，他们是经以前使用过该办公室服务的同事介绍的。关于产权组织道德操守办公室与多边组织道德操守网络的接触，她解释说，这是一个非正式的分享和交流网络。

统一编排议程第 19 项

指定产权组织申诉委员会的主席和副主席

30. 讨论依据文件 WO/CC/78/2 进行。

31. 秘书处提到，产权组织申诉委员会是一个有工作人员参加的行政机构，由总干事建立，目的是在工作人员对一项行政决定或纪律措施提出上诉时，对总干事提供咨询建议。秘书处补充说，根据工作人员细则 11.5.1，产权组织申诉委员会的主席和副主席由总干事与工作人员理事会磋商后提出建议人选，再由产权组织协调委员会指定，任期五年。秘书处还指出，产权组织申诉委员会的主席和副主席应有国际公务员法领域从业经验或相关行政法领域相当的从业经验，且不得是国际局的现职工作人员或过去十年内的退職工作人员。秘书处提到，产权组织协调委员会指定诺贝特·维勒先生任产权组织申诉委员会主席，迈克尔·巴尔托洛先生任副主席，2015 年 10 月 12 日生效，他们的任期将于 2020 年 10 月 11 日结束。现在请产权组织协调委员会指定 2020 年 10 月 12 日起的产权组织申诉委员会新的主席和副主席。秘书处表示，经过彻底的遴选程序，已确定了两名候选人定琼·鲍尔斯女士和皮埃尔·庞绍先生，现在向产权组织协调委员会提出。

32. 产权组织协调委员会指定下列人选担任下列职务，任期自 2020 年 10 月 12 日起五年：

- (i) 琼·鲍尔斯女士任产权组织申诉委员会主席，
- (ii) 皮埃尔·庞绍先生任产权组织申诉委员会副主席。

统一编排议程第 20 项

副总干事和助理总干事的例外重新任命

33. 讨论依据文件 WO/CC/78/4 进行。

34. 秘书处回顾说，目前即将离任的副总干事和助理总干事的任期将于 2020 年 9 月 30 日届满。秘书处还回顾，产权组织大会、产权组织协调委员会以及巴黎和伯尔尼联盟大会各自就其所涉事宜通过的 2019 年产权组织总干事提名和任命程序，旨在为候任总干事提供充足的时间进行高层管理团队的磋商和任命程序，这样在任期于 2020 年 10 月 1 日开始时可以就位。但是，2019 年冠状病毒病大流行造成的特殊公共卫生局面为新任副总干事和助理总干事的遴选程序带来了无先例的意外挑战。秘书处提到，因此，提名副总干事和助理总干事职位候选人的期限是 2020 年 9 月 21 日，之后将就提名举行磋商，以便可以在即将举行的特别会议上向产权组织协调委员会提出这些职位的任命人选，任期从 2021 年 1 月 1 日开始。秘书处说，因此，本文件请产权组织协调委员会批准对即将卸任的副总干事和助理总干事进行短期例外重新任命，使他们可以协助候任总干事在新任副总干事和助理总干事任期开始前进行过渡管理。

35. 伊朗伊斯兰共和国代表团提到，它注意到，2019 冠状病毒病大流行造成的困难情况给许多国际机构的正常职能带来了前所未有的干扰。代表团认为，候任总干事提出的关于例外重新任命现任副总干事和助理总干事，以便为与成员国的接触和磋商提供更大的空间的建议，似乎是合理的。代表团补充说，它希望候任总干事在与成员国协商后提名的高层管理团队将反映出地域代表性原则，包括来自发展中国家的成员。

36. 大韩民国代表团祝贺主席和两位副主席的当选，并表示支持秘书处关于例外重新任命副总干事和助理总干事的建议，因为在任命新的副总干事和助理总干事之前，他们的职责不应出现空档。代表团也希望藉此机会对所有副总干事和助理总干事在任期内作出的宝贵贡献表示衷心感谢。

37. 巴拿马代表团代表 GRULAC 发言，感谢秘书处编写文件 WO/CC/78/4，候任总干事在文件中提议例外重新任命产权组织现任副总干事和助理总干事。该集团指出，由于 2019 冠状病毒病对其工作的影响，它理解任命副总干事和助理总干事的程序无法在适当的时候进行。该集团认为，任命这个群体是最重要的，因为一个好的管理团队将协助新当选的候任总干事并支持他的工作，因此该集团支持例外重新任命现任副总干事和助理总干事，任期三个月，至 2020 年 12 月 31 日。这将让他们在新任副总干事和助理总干事于 2021 年 1 月 1 日上任前的过渡期内协助候任总干事工作。该集团指出，总干事因此将有足够的时间向产权组织协调委员会提交一份合适的候选人名单。它补充说，它认识到副总干事和助理总干事所做工作的重要性，并希望他们在新的管理团队任命之前保持对本组织的承诺。

38. 津巴布韦代表团代表非洲集团发言，对主席和副主席的当选表示祝贺，并对秘书处编写关于副总干事和助理总干事例外重新任命的文件 WO/CC/78/4 表示赞赏。该集团理解 2019 冠状病毒病对本组织的正常运作所带来的挑战，指出成员国不得不通过混合形式召开 PBC 和产权组织成员国大会。该集团补充说，代表们无法前往日内瓦，亲自出席会议受到严格限制，因此，候任总干事无法根据《建立世界知识产权组织公约》提名高层管理团队是可以理解和合理的。在这方面，该集团认为，鉴于目前的特殊情况，作为例外，将现任高层管理团队的任期从 2020 年 10 月延长至 12 月的建议是合理和可以

理解的。它补充说，促进无缝过渡和将现任高层管理团队的任期延长一段有限的时间是符合本组织的利益的，这使候任总干事有足够的时间挑选参加高层管理团队的人员。这样是为了确保在择优、性别均等和地域代表性的基础上选择适当的人。该集团表示，它同意延长任期的建议，只要是在例外的基础上通过。

39. 突尼斯代表团祝贺主席的当选，并祝愿她一切顺利。鉴于目前的情况，代表团理解秘书处和新候任总干事就其高层管理团队遴选过程提出的办法。代表团认为，候任总干事应该有足够的时间，因此它将批准这一非常合理的建议，同时补充说，遴选高层管理团队的过程应考虑到他们的诚信、技能，以及公平、平衡、地域代表性和性别平等。代表团最后表示支持津巴布韦代表团代表非洲集团所作的发言。

40. 智利代表团表示，它支持巴拿马代表团代表 GRULAC 所作的发言，支持关于例外重新任命现任副总干事和助理总干事的建议。它补充说，代表团只想感谢他们的承诺和辛勤工作，希望能够继续依靠他们，直到今年 12 月。

41. 印度代表团祝贺主席被任命为产权组织协调委员会主席，并表示支持关于在三个月的过渡期内例外重新任命现任副总干事和助理总干事的建议。代表团认为，这样做既有利于保持连续性，又能确保在 2019 冠状病毒病大流行造成的困难情况下向本组织新任总干事提供充分的支持。

42. 中国代表团指出，2019 冠状病毒病大流行给副总干事和助理总干事的遴选过程带来了意想不到的挑战。它指出，产权组织协调委员会将考虑对即将卸任的副总干事和助理总干事进行短期任命，以实现高层管理团队的平稳过渡。代表团对这一建议表示欢迎，并提到它将积极参加关于遴选新的副总干事和助理总干事的磋商。

43. 阿尔及利亚代表团祝贺主席当选，并表示赞同津巴布韦代表团代表非洲集团所作的发言。它完全理解当前非常困难的形势及其对新的高层管理团队的遴选提出的挑战。因此，代表团认为，候任总干事提出的将现任副总干事和助理总干事的任期延长三个月，以便使他能够以最有效的方式管理这一过渡期，直到选出新的高级管理团队的建议，是完全可以接受的。代表团还感谢总干事在整个任期内提供的服务，以及本组织工作人员所做的努力。代表团补充说，它指望他们确保向新的管理团队平稳过渡，指出它希望参加特别会议，以帮助任命新团队。

44. 埃塞俄比亚代表团祝贺主席当选为产权组织协调委员会主席，并表示支持津巴布韦代表团代表非洲集团所作的发言。代表团认识到 2019 冠状病毒病大流行带来的前所未有的挑战，这使得适时任命副总干事和助理总干事的过程非常困难。因此，代表团欢迎候任总干事的建议，并赞赏他提议将副总干事和助理总干事的任命破例延长三个月，以实现平稳过渡。代表团还借此机会向候任总干事保证，作为产权组织协调委员会的成员，将全力支持和合作，为任命副总干事和助理总干事的工作提供便利。

45. 博茨瓦纳代表团对主席和副主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处编写文件 WO/CC/78/4。代表团赞同津巴布韦代表团代表非洲集团所作的发言。鉴于 2019 冠状病毒病大流行造成的不可预见的干扰，代表团支持例外重新任命副总干事和助理总干事，直至 2020 年 12 月 31 日，以使候任总干事有足够的时间开展任命高层管理团队的工作。

46. 俄罗斯联邦代表团表示支持重新任命副总干事和助理总干事的建议。代表团理解，鉴于 2019 冠状病毒病大流行，为高层管理团队提出候选人相当困难，它希望新的团队也将反映公平的地域代表

性，并且也将是特别能干的。它借此机会感谢总干事高锐先生的团队成员的高度专业精神和他们多年来为本组织提供的出色服务。

47. 产权组织协调委员会批准例外重新任命马里奥·马图斯先生、约翰·桑德奇先生、王彬颖女士和西尔维·福尔班女士在文件 W0/CC/78/4 第 10 段所述期间担任副总干事。

48. 产权组织协调委员会就例外重新任命米内利克·格塔洪先生、高木善幸先生、纳瑞什·普拉萨德先生在文件 W0/CC/78/4 第 10 段所述期间担任助理总干事提出了意见。

[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主席
向世界知识产权组织协调委员会成员国发表的声明**

2020年9月23日，日内瓦

诸位阁下，
主席，
总干事，
候任总干事，
尊敬的代表们，
亲爱的同事们：

今天，我有幸以产权组织全体工作人员的名义向你们——产权组织协调委员会成员国的代表讲话。

工作人员理事会由7名当选委员组成，任期3年，其主要职责是在高级管理层及其代表面前代表、维护和服务全体职工的利益。

自2017年以来，我们7个工作人员代表决定采用新的基调和新的风格。我们改善了我们的沟通，并相信我们已经成功地重建了信任的气氛、健康的工作环境，以及与行政部门的真诚对话。正如我们曾多次表示并再次重申，我们并不害怕与高级管理层意见不一致，我们公开表达我们的不同意见和看法。不过，我们是以尊重、技巧、客观和体谅的态度去做的。当然，我们的任务还没有完成，但我们会尽最大的努力，以我们的决心和灵活性去完成它。我想借此机会通知大家，我们的两位杰出成员不久将离开产权组织，因此也将离开工作人员理事会团队。这将会让人有些不安，但我们将努力确保我们的任务顺利进行。

去年，我们对产权组织良好的财务状况非常满意。今年，情况比我们所希望的还要好。尽管全世界都面临着卫生危机的可怕斗争，但产权组织的经济模式仍在全力运作。当2019冠状病毒病正在摧毁全球经济，扫除我们由来已久的社会习惯的时候，产权组织正在抵御这一前所未有的困难时期，而且，它还是在勇敢地抵御。正如你们所看到的，产权组织的财务成果令人难以置信。在这场危机中，产权组织的工作人员再次表现出了坚忍不拔、足智多谋和团结一致的精神。产权组织非常迅速地实行了远程办公，这也是成功的一个因素。产权组织工作人员可以为其持续的生产力和实现所有既定目标的决心感到自豪。2019冠状病毒病把我们投入的独特环境，带来了许多技术和管理上的挑战。这些挑战也使我们作为人的渺小一览无遗，一位同事被病毒击倒，不幸身亡。现在也许是向路易斯致敬的恰当时刻。我们向他的家人、朋友和同事表示哀悼。在这场史无前例的危机中，我们没有参与2019冠状病毒病危机管理小组的磋商，但我们还是要衷心感谢总干事及其办公室团队定期向我们通报与工作人员有关的所有决定。此外，工作人员理事会还要赞扬在产权组织总部关闭期间在产权组织现场工作的整个同事团队，他们被认为是“必不可少的”。我们非常满意地看到，行政部门的优先事项是其工作人员的福祉，我们的一些同事在家工作期间遇到的困难也得到了迅速解决。

你们肯定读过了人力资源年度报告。产权组织约有1,500人，包括70%的“长期”资源和30%的“灵活”资源。我们感到遗憾的是，考虑到：1）产权组织的财务状况非常健康，2）专利合作条约（PCT）和马德里注册体系创造了创纪录的收入，3）大量的人员需求，产权组织还有三分之一的就业人员是不稳定的。此外，我们还关切地注意到，产权组织既雇用也解雇工作人员。《人力资源年度报告》还指出，产权组织正在努力促进性别平等。我们支持这一努力，并强烈鼓励候任总干事将这一努

力扩大到各级工作人员，而不仅仅是高级管理层。事实上，我们希望未来的行政部门将特别关注产权组织内部工作人员的职业发展——这一问题长期以来一直被忽视，并将促进其整体和技术能力的提高。同样，我们知道，反对偏见、支持多样性和包容性仍然是全体工作人员的主要关切，我们真正指望行政部门在这些具体领域做出重大努力，包括在一切形式的歧视和种族主义方面。当然，我们仍然保持警惕，并将确保把所有注意力集中在与心理健康、道德和性骚扰、远程工作、改善工作条件、针对工作人员的纪律程序、人力和物质资源管理、产权组织工作人员的职业发展、新人才的招聘、向工作人员发出的无数办公室指令和通信，以及未来的道德操守和廉正行为标准等有关的问题上。

工作人员理事会一直饶有兴趣地关注着通过行政部门为此目的设立的计划给予奖励和表彰的情况。尽管今年对该计划进行了修改，但我们无法判断该计划是否成功地反映了产权组织的优秀文化。我们认为，与行政部门进行内部磋商对完善该计划至关重要。例如，我们对以下想法感到不安：对既履行产权组织招聘他们时的通常职能又履行工作人员代表职能的同事给予奖励。事实上，在我们看来，某些职能的累积严重损害了所有工作人员对这些同事的作用、优点和独立性的良好看法。

另外，我们工作人员代表正密切关注联合国目前在纽约对联合国系统各专门机构的司法结构进行的审查，审查结果将在 12 月联合国大会期间提出建议。这项审查表明，联合国会员国认为，为联合国及其专门机构的工作人员辩护的司法机构太多。这些机构是：（i）国际劳工组织行政法庭（劳工组织行政法庭）；（ii）联合国争议法庭（联合国内部司法系统的一审法庭）和联合国上诉法庭（联合国内部司法系统的二审法庭）。我们认为，不难看到联合国各法庭的这一突然改革与劳工组织行政法庭 2019 年 7 月 3 日作出的判决之间的联系，该判决撤销了国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的一项决定，并要求修订日内瓦的工作地点差价调整数乘数。

显然，产权组织仍然是一个一流的雇主和真正的人才招聘者。本组织拥有大量的技术人才，使其能够保持卓越的水平，这对于在全世界扩大其影响至关重要。我们依靠你们，产权组织协调委员会成员国的代表，动用一切可能的财政手段来支持本组织的所有工作人员，以帮助本组织保持它已经赢得的令人羡慕的地位。

最后，我高兴地代表产权组织工作人员祝贺邓鸿森先生最近当选为产权组织负责人，并祝他一切顺利。工作人员理事会已经对与候任总干事交流的语气、质量和坦率感到满意，并期待着与他继续进行讨论。我们代表其利益的全体工作人员对邓鸿森先生寄予厚望。我们已经与他讨论了职业发展、专业培训、内部司法等关键问题，鉴于目前流传的报复传闻，我们迫切恳请他尽一切努力澄清这些指控。我们等待着了解未来高层管理团队的组成情况，我们希望与未来的行政部门进行宝贵和富有成效的合作。工作人员理事会现在和将来都是一种重要的资源，可供工作人员和高级管理层充分使用。

最后，我们利用今天这个机会，热烈感谢高锐先生，他自 2008 年以来一直担任产权组织的领导，在产权组织工作了 30 多年，感谢他紧张而坚定的工作，他对产权组织的成功作出的巨大贡献，他对未来的构想以及他作为领导者的才能。我们将记住他的现代观念和严格的管理。

谢谢大家的关注。

[附件和文件完]