

## 产权组织协调委员会

第八十一届会议（第53次例会）  
2022年7月14日至22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/63/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、8、10(ii)、11、12、13、19、20和21项。
2. 除第7、12和13项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件A/63/10）。
3. 关于第7、12和13项的报告载于本文件。
4. 阿尔弗雷多·苏埃斯库姆大使（先生）（巴拿马）当选为产权组织协调委员会主席；李泰镐（先生）（大韩民国）和薇薇恩·卡奇翁瓜（女士）（纳米比亚）当选为副主席。

## 统一编排议程第 7 项

### 2023 年例会会议程草案

5. 讨论依据文件 A/63/4 进行。

6. 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 12 项

### 关于工作人员事项的报告

#### (i) 人力资源报告

7. 讨论依据文件 W0/CC/81/INF/1 和 W0/CC/81/3 进行。

8. 主席介绍议程第 12 项，提到要审议两个分项目。关于第一个分项目，正在审议两份文件：人力资源年度报告，文件 W0/CC/81/INF/1，以及产权组织工作人员养恤金委员会，文件 W0/CC/81/3。

9. 秘书处说，它很高兴介绍《人力资源年度报告》，该报告也作为资料文件提交给 6 月举行的计划和预算委员会（PBC）第三十四届会议。秘书处补充说，《年度报告》应与《人力资源手册》一起阅读，后者可在网上查阅，并可从产权组织网站下载。秘书处提到，《人力资源年度报告》首次涵盖了日历年，即 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日这一时期，因此它还包括上一份《年度报告》中反映的一些主题，上一份报告涵盖 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日这一时期，已于 2021 年 9 月提交给产权组织协调委员会。秘书处指出，员工队伍在数量上保持稳定，并继续具有灵活性，核心资源和灵活资源的比例分别为 67.6% 和 32.4%。从总体地域代表性的角度来看，由于开展了一系列外联工作，产权组织在 2021 年从所有地区聘用了 34 名专业人员和司局长。此外，继续努力开展联络点倡议，该倡议旨在通过国内外联活动为空缺职位吸引多样化的候选人，并为潜在候选人提供支持，以增加他/她们在遴选过程中的机会。2021 年期间，向联络点做了 8 次能力建设介绍。秘书处还提到，制定并于 2021 年 11 月发起了青年专家计划（YEP），旨在培训下一代全球知识产权领导者，帮助在全球建立创新生态系统。YEP 吸引了约 4,000 名申请人，包括来自非洲的 1,500 多人，来自拉丁美洲和加勒比地区的 400 人，来自亚洲和太平洋地区的近 900 人，来自东欧和中亚的 350 人以及来自中东的 200 多人。它补充说，人力资源管理部（人力部）在继续扩大对工作人员工作生活平衡的支持方面发挥了作用，因为灵活工作方式对业务至关重要，有助于产权组织成为一个有吸引力的雇主。秘书处回顾说，已经制定了一项新的人力资源战略，并在 2021 年 10 月提交给了产权组织协调委员会，为人力部未来五年的战略工作指明了方向。秘书处补充说，在 2021 年底宣布了人力部的“一站式”服务模式，并在 2022 年 2 月对该部进行了重组，目的是让人力部专注于交付服务，并整合专题领域，而不是职能。作为重组的一部分，多样性和包容性领域现在是人才管理的一部分，以确保多样性和包容性进一步主流化，并成为人力资源倡议、方法和做法的核心。作为产权组织绩效管理与工作人员发展系统（PMSDS）审查的后续行动，人力部还将在未来两年内制定一个新的绩效制度，确保绩效管理与发展和其他人才程序有更紧密的联系。同时，对现行制度进行了调整，对 2021 年 P4 及以上职等的评价进行了校准。关于参与问题，秘书处指出，改变产权组织的文化，倾听员工的心声，以创造一种基于信任、有活力和有回报的文化，是一个关键的优先事项，雇员之声平台为所有工作团队提供实时、按需获取雇员反馈和关键的改进机会。它补充说，第一次雇员参与度调查已于今年 5 月 9 日启动，并于 5 月 29 日结束，总体参与率为 60%。其结果是组织层面的参与度为 74%，比对应于一千个组织的基准参考值低一个点。调查查明了一些围绕全组织沟通、协作和福利的潜在改进领域，并表明需要在目前申请外部广告职位的过程

之外为员工开发职业发展机会。另一方面，调查也查明了优势领域，其中包括目的、团队内部的沟通和问责制。关于审计建议，秘书处向产权组织协调委员会通报说，截至 2021 年 12 月 31 日，对人力部有 34 项待落实审计建议，其中 29 项来自内部监督司（监督司），另外 5 项来自外聘审计员。由于有针对性的努力，外聘审计员所有 5 项的建议都已落实并结案，而监督司的 12 项建议被认为已实施并结案，包括两项可追溯至 2018 年的建议。秘书处补充说，还有 3 项建议将被要求在不久的将来结案，而在 PMSDS 审查中提出的 8 项新的监督司建议中，有一项已经落实并结案。

10. 德国代表团代表 B 集团发言，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 第三十四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。

11. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处编写并提交《人力资源年度报告》，并欢迎在执行联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划（UN-SWAP）方面取得的进展。代表团认为，有必要在报告中并定期列入与成员国中的地域代表性有关的数据，并按所占职位进行分类。代表团补充说，上一次在报告中包含这种信息是在 2017 年，这种统计数字将使人们能够适当地评估有关本组织工作人员地域代表性问题的真实情况。代表团呼吁秘书处严格执行国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的决定和建议以及联合国大会通过的相关决议。代表团支持 2022 至 2026 年人力资源战略中概述的方向，并表示希望人力资源政策与产权组织的具体需求之间有更紧密的联系，通过定期审查工作人员的绩效以及改进管理，提高本组织的效率。它认为，增加多样性的既定目标不应与工作人员征聘的关键原则、候选人的专业素质相冲突，同时要确保工作人员的公平地域代表性。关于产权组织工作人员养恤金委员会（产权组织养恤金委员会），代表团指出，它不反对向产权组织协调委员会提出的建议，即选举蒙塞夫·沙拉比先生为产权组织养恤金委员会委员，自 2022 年 9 月 1 日起任期四年。代表团还提到，在整个联合国系统内更加统一地实施人力资源战略将是一个好主意。

12. 印度代表团代表亚洲及太平洋集团发言，感谢秘书处提供详细的《人力资源年度报告》，并赞赏秘书处在性别平等和增强妇女权能方面所做的努力以及改进其 UN-SWAP 成果。但是，该集团认为，需要采取类似的协调方法，以缩小本组织人力资源公平地域代表性方面的差距。该集团注意到产权组织为吸引更多样的候选人申请空缺职位所做的努力，并认为人力资源报告中应包括各部门人力资源的地域代表性。该集团还对 2021 年启动的新的青年专家计划表示欢迎，该计划旨在培训下一代全球知识产权领导人，以帮助在全世界建立创新生态系统，并期待该计划继续下去。该集团期待着继续与秘书处进行建设性的接触，以加强其为建立一支具有包容性、多样性和全球代表性的员工队伍所做的努力。

13. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，对主席的当选表示祝贺，并重申全力支持他履行职责。非洲集团注意到文件 WO/CC/81/INF/1 中所载的《人力资源年度报告》，并感谢秘书处编写和介绍该报告。它欢迎本组织在不断变化的工作世界中在人力资源管理方面取得的进展。本组织需要，而且这一点也得到了承认，拥有能够实现管理层制定的战略目标并能够对成员国和其他方面的期望作出有效反应的有能力和有决心的工作人员。该集团感谢秘书处通过各种宣传和推广计划，包括联络点倡议、培训课程计划，以及产权组织在在线社交媒体平台上的存在等，为提高地域多样性所做的工作。但它认为，仍有必要对征聘政策进行其他改进，特别是通过在整个征聘过程中提供支持和建议，使来自任职人数不足或无任职人员国家的候选人能够增加其被选中的机会。该集团认为，报告没有适当地涉及产权组织工作人员的地域平衡问题，特别是管理层为纠正几个战略部门的不平衡所采取的措施，在这些部门中，一些地区无任职人员，尤其是管理级别的职位。该集团指出，这种不平衡在几个战略部门非常明显，例如非洲仍然无任职人员或任职人数不足。专利和技术部门、知识产权和创新生态系统部门是如此，区域和国家发展部门也是如此，但程度较轻。因此，该集团希望向产权组织协调委员会提

议，在《人力资源年度报告》中系统地列入详细资料，说明为改善所有领域的地域平衡所采取的措施，特别是在高级职位和管理级别职位上。该集团还希望强调，各部门和各司的负责人应承担更大的责任，确保其直接负责的工作人员的多样性，这应成为总干事进行绩效评估时的一项标准。关于性别平等问题，该集团满意地注意到，截至去年年底，妇女在本组织所有高级管理人员和官员中占 47.9%。然而，它仍然对 D2 和 P5 级别缺乏性别平衡感到关切，不幸的是，本组织在这两个级别上不但没有前进，反而出现了倒退。该集团敦促秘书处在《人力资源年度报告》的附件中提供数字，说明工作人员在性别和地域平衡方面的多样性。该集团欢迎产权组织的各项举措，尤其是开展了青年专家计划，并指出有 1,500 名非洲青年向该计划提交了申请，这表明他/她们对知识产权和创新非常感兴趣。该集团认为，该计划也应作为本组织未来招聘新人才的储备库，因为这将来自无任职人员和任职人数不足国家的受训者提供职业发展的前景。最后，该集团希望，在地域多样性方面所看到的积极趋势今后会更加明显，以便使产权组织能够更好地反映其服务对象的各种特点。

14. 斯洛伐克代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，感谢秘书处编写并提交《人力资源年度报告》，并指出人力资源是产权组织的支柱，对其进行良好管理是本组织取得成效和业绩的关键。首先，CEBS 集团高兴地注意到核心资源和灵活资源之间的稳定比例，并赞扬了为实现性别均等所做的努力，同时特别欢迎 2022-2023 两年期的性别平衡目标。遗憾的是，CEBS 集团注意到妇女在某些职位上的比例出现了倒退，它期待着在未来几年实现这些目标。同时，它注意到产权组织对 UN-SWAP 的遵守率有所提高。CEBS 集团指出，在征聘过程中，虽然不能忽视择优录取的做法，以确保工作人员的最高效率、能力和诚信，但它非常重视均衡的地域代表性，因为它不属于任职人数过多的集团。但是，CEBS 集团相信，通过产权组织与其成员之间的共同努力和密切合作，本组织将能够在可预见的未来从仍然无任职人员和任职人数不足的国家吸引合格的候选人。在这方面，它欢迎产权组织在通过各种社交媒体渠道开展宣传活动、加强协调人倡议和启动青年教育计划方面所做的努力。CEBS 集团认识到，所有这些都是为了提高人们对产权组织职业机会的认识，激发高素质候选人的兴趣，并吸引来自无任职人员和任职人数不足的成员国的多样性候选人。此外，它还指出，人力资源战略对于实现 2022-2026 年中期战略计划中阐述的愿景至关重要。因此，CEBS 小组鼓励秘书处遵循人力资源战略的七个主要目标，这将为今后几年的人力资源工作制定标准。最后，它认为，产权组织将继续是一个完全开放、透明和以人为本的组织。

15. 多米尼加代表团代表拉丁美洲和加勒比国家集团（GRULAC）发言，提到它很高兴看到主席主持这次会议，并感谢人力部提交《人力资源年度报告》。就 GRULAC 而言，《报告》包含了关于工作人员问题的非常有用的信息，这一点至关重要，因为工作人员是本组织最重要的资源之一。GRULAC 很高兴看到在性别问题上取得了具体进展，并对实现性别平等和增强妇女权能的双重关注表示欢迎。它提到，产权组织已经采取了与性别有关的具体举措，现在正在考虑额外的政策和措施，这是一个好的步骤。GRULAC 还说，产权组织现在已经达到了在较高职位上有一定比例的妇女的要求，而且本组织已经达到了与此要求有关的大多数指标。它希望在不久的将来扭转 D2 和 P5 级职位上出现的倒退现象。GRULAC 希望强调它以前提出过的情况，即本组织在本组织的地域平衡方面对其所在地区的债务，以及产权组织计算特定地区工作人员数量的方式。GRULAC 回顾说，所使用的方法可以追溯到 1975 年，因此已经过时了。GRULAC 认为，需要对该方法进行修订，按地理区域提及一般人数，并更具体地提及较高职等的人数。

16. 中国代表团感谢秘书处对报告的介绍，并指出《人力资源年度报告》介绍了产权组织在促进地域代表性方面的工作和进展。代表团认为，在人力资源方面，在关注性别平等的同时，产权组织也应关注其他重要因素，如地域代表性。它希望产权组织能够进一步采取有效措施，改善本组织的地域代

表性。此外，代表团还希望，产权组织的人力资源报告模式可以借鉴联合国秘书处以及其他联合国机构的良好做法和经验。

17. 西班牙代表团祝贺主席当选为产权组织协调委员会主席，并赞同德国代表团代表B集团所作的发言。代表团强调，虽然产权组织的工作人员是基本核心，对开展所有活动至关重要，但提供服务和任何可用技术、工作人员开支，以及招聘合格、积极的工作人员和根据本组织的利益对工作人员进行职业发展都是关键。对代表团来说，性别平等不仅仅是另一项政策，而是许多其他政策的基础，也是确保本组织在使用人才方面的公平和效率的一种方式。因此，它敦促秘书处实现其性别平等目标，特别是在 P5 和 D2 职等。代表团赞扬秘书处任命莉萨·乔根森女士为性别与知识产权倡议者，并表示愿意与她合作开展任何被认为适合于实现这些目标的活动，正如其在 2021 年以及迄今在 2022 年所做的那样。关于交流经验和做法，代表团提到，成员国和产权组织之间应建立一种基于协同作用的关系，因此它赞赏对培训采取的新的综合观点，其中包括 WIPO 学院的在职培训。代表团补充说，它已经并将继续与该学院进行良好的合作，并乐意在这一举措中进行协调。代表团还指出，为纳入残疾人而采取的措施特别有意义，并祝贺秘书处制定了第一个残疾人包容战略。代表团强调，有必要继续研究灵活工作类型的问题，因为在更大的劳动力市场上看到的趋势表明，如果在人们申请产权组织职位时不提供这些可能性，就会降低其吸引力，从而无法招聘到本组织所需的高素质和有才华的人员。代表团敦促秘书处继续推动必要的变革，使产权组织跟上世界上与文化和劳动相关的重大变化，并借此机会祝贺产权组织启动青年专家计划，并希望该计划今后能得到加强。此外，代表团指出，毫无疑问，产权组织有足够的财务和物质资源为该计划注入更多的雄心，因为这将保证本组织目前正在执行并打算在未来执行的共同使命的可行性。

18. 尼日利亚代表团赞同阿尔及利亚代表团代表非洲集团所作的发言，并感谢秘书处对《人力资源年度报告》的汇编和详细介绍。它注意到在报告所涉期间取得的成就，特别是在性别均等和启动青年专家计划方面。在这方面，代表团赞扬秘书处开始使用人力资源看板，加强主管人员管理和改善其员工队伍的性别和地域代表性的能力，以及其他好处。尽管取得了这些进展，但根据成员国收到的 2021 年和 2022 年的地域分配数据，非洲的任职人数显然仍然很低，而且尽管产权组织为确保成员国在本组织的公平代表性而发起了一些倡议，如联络点倡议、具体征聘活动和社交媒体宣传等。代表团指出，产权组织最需要的是增加来自非洲地区的雇员人数，以确保拥有一支多元化和包容性的员工队伍，反映出其服务对象的多样性。此外，代表团强调，最重要的是秘书处需要启动一个工作模式，以解决地域代表性不平衡的问题，这也将解决高级管理层和其他类别雇员公平地域分配的需要。代表团重申，这些意见对代表团很重要，它将随后评估这方面的具体进展。代表团建议，秘书处在今后关于这些重要行政措施的介绍中纳入关于较低职类工作人员职业发展和前景的最新情况。代表团最后对人力部的《人力资源年度报告》表示赞赏，并希望看到非洲集团的许多关切在今后的报告中得到适当解决。

19. 乌干达代表团赞同阿尔及利亚代表团代表非洲集团所作的发言，并感谢秘书处编写《人力资源年度报告》。代表团强烈支持工作人员编制的比例和公平地域代表性原则，并指出它长期以来一直支持对 1975 年《地域分配协议》进行审查，该协议证明有必要平衡产权组织员工队伍的地域代表性，因为发展中国家任职人数不足，特别是在高级管理职位方面。

20. 伊拉克代表团对主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处编写和提交这些文件。代表团赞同印度代表团代表亚洲及太平洋集团所作的发言，并敦促秘书处弥合有任职人员的成员国与无任职人员和任职人数不足成员国之间在地域代表性方面的差距。代表团指出，本组织的工作人员中只有 2%来自亚洲及太平洋地区，认为秘书处必须密切关注这一问题。代表团对青年专家计划的发展表示赞赏，并认为这种支持也应继续下去，因为年轻人是本组织的未来。这是一个积极的举措，代表团支持这种举措。

21. 沙特阿拉伯代表团感谢秘书处提交《人力资源年度报告》。代表团重申，它希望实现公平的地域代表性，需要建立有效的机制来改善本组织工作人员的地域代表性，同时补充说，产权组织应当能够招聘到有才华的人，无论他/她们来自何处。

22. 伊朗伊斯兰共和国代表团对主席的当选表示祝贺，并赞同印度代表团代表亚洲及太平洋集团所作的发言。代表团对秘书处编写《人力资源年度报告》表示赞赏，该报告包括在实现人员编制目标方面取得的进展信息，以及对本组织人力资源相关政策、举措和活动的概述。代表团对《年度报告》的不断改进表示欢迎，该报告已成为成员国人力资源信息的一个重要来源。代表团高度重视对人力资源的适当管理，因为它直接关系到组织效率和服务导向，以及迅速和充分地应对新发展的复原力。关于产权组织工作人员的地域分配问题，尽管作出了努力，但代表团认为，秘书处内的地域代表性存在巨大差距。因此，在承认秘书处为缩小现有差距所做努力的同时，代表团指出有必要采取进一步行动，包括修改人力资源政策，并制定一项战略计划或路线图，以确保均衡的地域代表性。

23. 加纳代表团赞同阿尔及利亚代表团代表非洲集团所作的发言，并感谢秘书处对《人力资源年度报告》的介绍。代表团对青年专家计划表示赞赏。但是，根据 2022 年《人力资源手册》中的数据，代表团希望强调，产权组织的员工总数为 1,618 人，其中 1,067 人是核心员工队伍。关于后一个数字，尽管非洲占产权组织成员国的四分之一以上，但只有 64 名非洲国民属于经常预算中的专业及以上职类工作人员。代表团重申支持关于纠正本组织地域代表性不平衡的呼吁，同时对产权组织在这方面已经开展的工作表示赞赏。

24. 苏丹代表团向主席致意，并感谢秘书处对《人力资源年度报告》的介绍，该报告包括许多重要的细节。代表团支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团所作的发言，以及就工作人员的地域代表性和分配提出的论点，同时考虑到性别层面和年轻人的重要性。

25. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，希望就议程第 12(i) 项“人力资源年度报告”的第一个分项目提出一个决定段落，供产权组织协调委员会审议。代表团宣读了拟议的决定段落，内容如下：“协调委员会请秘书处在其《人力资源年度报告》中系统地列入详细资料，说明在产权组织的所有部门和所有级别，包括高层和顶层，为改善受地域分配限制的职位的地域平衡所采取的措施。”该集团强调，该提案已分发给所有地区协调员和成员国，并请秘书处在屏幕上分享，以便让产权组织协调委员会审议该提案。

26. 主席感谢阿尔及利亚代表团和非洲集团，并要求将拟议的案文发送给秘书处，以便能够在屏幕上显示出来。同时，主席请秘书处发言，对所做的发言作出回应。

27. 秘书处感谢各代表团的发言，并提到它已适当注意到所有的意见，特别是围绕产权组织员工队伍的地理分布的主要关切。秘书处认识到改善产权组织员工队伍地域代表性的重要性。此外，秘书处希望与成员国一道，查明改善代表性的具体行动，并在一年后报告成功情况。秘书处还感谢那些主动参与具体讨论的代表团，因为这种伙伴关系对于在地域代表性这一非常具体的领域取得成功十分重要。秘书处重申，它致力于在这一年中加强与成员国的接触，特别是通过联络点倡议，以及在这一年中组织更多的定期会议，以更详细地商定行动并报告进展情况。

28. 主席接着给所有代表团足够的时间阅读屏幕上的提案，指出该提案已经与各集团协调员分享，但希望再给各代表团一次机会，以本团身份阅读该声明。

29. 多米尼加代表团代表 GRULAC 发言，表示支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的关于决定段落的提案。

30. 印度代表团代表亚洲及太平洋集团发言，表示原则上支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的决定段落中的措辞，并补充说，每个成员国不妨指出其各自的观点。该集团随时准备与所有集团和成员国接触，以便就该问题达成共识。

31. 尼日利亚代表团支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的措辞，因为它反映了非洲集团、成员国和产权组织内部其他集团的关切。代表团说，这一点在早些时候的发言中得到了强调，并对秘书处的答复表示赞赏。代表团乐观地认为，明年在这一问题上会有改进。

32. 瑞典代表团提到，地域代表性很重要，但性别问题也是代表团关注的一个关键问题，这一点也许可以补充为“改善性别和地域平衡”。代表团认为，这将涵盖对成员国很重要的许多不同要点。

33. 主席接下来确保秘书处将性别概念纳入屏幕上的提案中。

34. 中国代表团表示原则上支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的拟议决定段落。

35. 津巴布韦代表团表示支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团所作的发言，并强调了性别问题在这一问题上的重要性。

36. 俄罗斯联邦代表团表示支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的关于该决定段的建议，并请秘书处澄清拟议决定中的措辞是否意味着成员国将收到关于哪个地理区域的哪个成员国占据哪个职位的统计数据。

37. 秘书处回答俄罗斯联邦代表团的询问，指出它在现阶段的建议是确保与所有成员国进行讨论，并就提供将呈现演变的统计数据的最佳方式达成一致意见，这将包括如何呈现关于地理分配的各种统计数据。秘书处回顾说，在与集团协调员的讨论中提出的一个问题是，目前发布有两份单独的报告，一份是关于地域分配的报告，每年两次，还有一份是人力资源手册。秘书处认为，这将是一个澄清的好机会，将所有内容放在一起，让大家更容易阅读。

38. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，同意瑞典代表团提出的建议，即在决定段落中纳入性别问题，并希望在纳入这一问题后，能够达成协商一致，通过该决定。

39. 伊朗伊斯兰共和国代表团支持阿尔及利亚代表团代表非洲集团提出的建议，并建议在拟议的决定段落中所载的“措施”一词之前增加“具体”一词。关于性别问题，代表团指出，由于秘书处所做的努力，在它看来，目标已经实现，本组织已经走上正轨。代表团重申，主要问题是地域平衡，并建议改变措辞的顺序，将“地域平衡”放在首位，然后是性别。

40. 秘书处针对伊朗伊斯兰共和国代表团的建议澄清说，如果在拟议的决定段落中把地域和性别平衡放在一起，涉及受地域分配限制的职位，这意味着其他重要职位将被排除在性别平衡的范围之外。因此，秘书处建议在关于受地域分配限制的职位的地域平衡的文字之后列入性别平衡。

41. 主席感谢秘书处的这一澄清和建议，并感谢所有代表团对非洲集团提议的决定表现出创造性和效率。

42. 协调委员会请秘书处在其《人力资源年度报告》中系统地列入详细资料，说明在产权组织的所有部门和所有级别，包括高层和顶层，为改善受地域分配限制的职位的地域平衡以及性别平衡所采取的具体措施。

43. 总干事说，他很高兴看到主席担任这一职务，并借此机会感谢前任主席在产权组织协调委员会的工作。总干事提到，在各代表团的许多发言中，有一点引起了共鸣，即人是本组织最大的资源。他

补充说，尽管这句话有时听起来像陈词滥调，但在一个工作具有专业性且必须面向世界的组织中，拥有优秀的人才至关重要。总干事感谢各代表团有兴趣与秘书处合作，并对本组织地域和性别角度的人员构成感兴趣，这符合成员国的期望。正如他在人力部的同事所指出的，这是秘书处将与成员国密切合作的事情，而且秘书处已经做了，并将继续这样做。总干事重申这是一种伙伴关系，并希望强调这一点，因为没有秘书处和成员国的密切合作，秘书处将无法实现成员国的期望。总干事还强调，这不仅仅是一个人力资源问题，而且是需要在整个组织内实现社会化的问题。总干事进一步指出，需要做更多工作确保负责征聘的同事、招聘经理和任用委员会也将此作为其责任的一部分。总干事最后再次感谢各代表团对产权组织的关注，并向它们保证，秘书处将继续与成员国共同努力，确保产权组织继续成为拥有优秀员工的理想工作场所。

44. 主席感谢总干事的发言，并提醒各代表团，产权组织协调委员会仍需就文件 WO/CC/81/3 所载的产权组织养恤金委员会新委员的选举问题通过一项决定。

#### 产权组织工作人员养恤金委员会

45. 秘书处介绍文件 WO/CC/81/3 “产权组织工作人员养恤金委员会（产权组织养恤金委员会）”，回顾说产权组织协调委员会在 1977 年的例会上决定，产权组织养恤金委员会将由三名委员和三名候补委员组成，其中由产权组织协调委员会选出一名委员和一名候补委员，指出被选中的人通常任期为四年。但是，为了建立一项程序，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产权组织养恤金委员会的委员和候补委员，2021 年将现任成员的任期例外分别缩短为一年和两年。秘书处回顾说，在 2021 年 10 月的例会上，产权组织协调委员会分别选出了产权组织养恤金委员会的委员，任期一年，至产权组织协调委员会 2022 年例会闭幕时止，和产权组织养恤金委员会的候补委员，任期两年，至产权组织协调委员会 2023 年例会闭幕时止。秘书处提到，这次总干事提议新当选成员的四年任期从 2022 年 9 月 1 日开始，并补充说，今年早些时候，向成员国发出了一份普通照会，请它们为选举产权组织养恤金委员会委员提出候选人，任期为四年。总干事收到了几个提名，经过对这些提名进行适当考虑，总干事决定建议产权组织协调委员会选举蒙塞夫·沙拉比先生（突尼斯）为产权组织养恤金委员会委员，任期四年，从 2022 年 9 月 1 日开始。

46. 产权组织协调委员会选举蒙塞夫·沙拉比先生担任产权组织工作人员养恤金委员会委员，任期四年，从 2022 年 9 月 1 日开始。

#### (i) 道德操守办公室的报告

47. 讨论依据文件 WO/CC/81/INF/2 进行。

48. 首席道德操守官介绍“道德操守办公室年度报告”，提到在 2021 年，道德操守办公室作为一个独立的办公室，有幸继续协助总干事加强本组织的道德操守、廉正和问责制文化。首席道德操守官解释说，2021 年的报告介绍了道德操守办公室在向产权组织员工提供保密咨询和指导、提高认识和培训、准则制定和政策发展以及落实指派由该办公室负责的各项政策方面的工作。关于保密咨询和指导，首席道德操守官指出，在 COVID-19 大流行期间，道德操守办公室主要通过远程通信手段回应了 53 项咨询请求。最大的类别，即 15 个请求，是与外部活动和雇佣有关的道德操守咨询。防止报复方面，首席道德操守官解释说，道德操守办公室处理了一项咨询，该咨询没有发展成为正式的保护请求。年度财务披露计划方面，首席道德操守官解释说，这是一个帮助工作人员识别和处理利益冲突的工具，符合产权组织的最大利益，指出 2021 年同样实现了 100% 的遵守率。关于国际公共部门会计准则（IPSAS）对本组织最高级工作人员的额外披露要求，秘书处指出也实现了 100% 的遵守率。首席道德操守官进一步解释说，道德操守办公室进行了一次全体大会发言，以提高对该办公室工作和任务的认

识，并指出，道德操守办公室参加全体大会的做法得到了联合检查组（联检组）许多报告的支持，被认为是行政首长传达道德操守信息的一种强有力和具有成本效益的方式，同时显示了他/她们对该职能的个人承诺。最后，首席道德操守官表示，在整个 2021 年，道德操守办公室积极地与产权组织独立咨询监督委员会（咨监委）接触，并定期出席季度会议。展望未来，首席道德操守官指出，道德操守办公室将继续与其他部门合作，在履行其任务的同时保持其独立性，道德操守办公室致力于在产权组织培养一种道德和廉正文化，以便能够以“正确的方式”履行我们的使命。

49. 德国代表团代表 B 集团发言，对主席表示感谢，祝贺他当选。B 集团感谢秘书处提供的道德操守办公室年度报告和首席道德操守官的介绍。B 集团指出，道德操守办公室是产权组织不可缺少的一部分，有助于确保一个以道德操守为特征的工作环境。B 集团还指出，向产权组织所有员工提供保密咨询是其任务的一个重要组成部分。B 集团指出，自 2021 年 9 月以来，要求提供保密咨询和指导的请求明显增加，鼓励道德操守办公室认真监测这一增长。B 集团还指出，在这方面，B 集团支持道德操守办公室努力为其战略提供更好的信息，并更有效和一致地报告产权组织内部的道德操守成熟度。B 集团感谢道德操守办公室所做的宝贵工作，并表示期待道德操守办公室继续在本组织发挥关键和积极的作用。

50. 俄罗斯联邦代表团感谢主席，祝贺他当选，祝愿他在履行职责时取得成功。谈到议程项目，代表团感谢秘书处提交道德操守办公室年度报告，并对总干事为确保产权组织创始文件《公约》、公务员标准、工作人员细则和条例、产权组织道德守则及相关政策和程序所规定的秘书处尽可能高的道德操守和廉正标准所作的努力表示赞赏。代表团认为必须继续开展这方面的工作，以确保在产权组织各活动领域所做的工作取得最佳质量。代表团举例说，2021 年，道德操守办公室就 53 起案件提供了保密咨询和指导，这些案件主要涉及对报告的工作中行为的评论，包括对不当行为、骚扰或欺凌以及不公平政策适用的指控。代表团认为，如果秘书处在道德操守办公室今后的报告中提供有关请求的比较统计数据，例如说明前几年的请求数量，这将有助于会员国看到问题领域出现背后的动态。代表团认为重要的是，秘书处应继续根据其任务规定适用这些规定。

51. 墨西哥代表团感谢主席，祝贺他的任命，并重申其承诺支持主席的新角色。代表团表示，它感谢对报告的介绍并注意到报告的内容。代表团表示支持负责道德操守办公室的官员，并希望在廉正和保密的原则下开展工作，从而有助于促进基于共同原则的道德操守以及对人权、廉正和适当行为的尊重等。代表团指出，自从新的首席道德操守官到任以来，办公室发生了变化，这一点受到欢迎，特别是在本组织的道德行为方面。代表团表示，它希望她将继续采取主动行动，改善沟通、监测和问责。最后，它指出，秘书处和代表团都很重视该办公室，并希望该办公室能够获得必要的资源，以适当开展工作。

52. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，对主席表示感谢，并对秘书处编写道德操守办公室年度报告表示感谢。该集团强调道德操守办公室在促进没有欺凌或骚扰的安全工作环境和防止可能的报复方面的工作的重要性。该集团指出，不幸的是，它认为道德操守办公室实际上没有足够的人力资源，并鼓励秘书处加强该办公室，为其提供更多的工作人员，使其能够更好地履行其职责。该集团指出，这很重要，因为向该办公室提出的案件和咨询请求的数量增加了。

53. 美利坚合众国代表团对主席表示感谢，并祝贺他当选。代表团还感谢道德操守办公室的报告和介绍。代表团赞同 B 集团的发言，并说它对关于防止报复政策的进展报告以及在启动第一个电子学习模块方面取得的宝贵进展感到鼓舞。代表团赞赏所有工作人员都必须接受在线“道德与廉正”培训，

并采取其他举措让新工作人员熟悉产权组织的道德操守文化。代表团欢迎关于道德操守办公室根据联检组 2021 年 5 月的报告推出强制性复习课程的工作的任何新信息。

54. 中国代表团感谢主席并祝贺他的当选。代表团还感谢秘书处提供道德操守办公室的报告。代表团指出，它认为道德操守办公室的工作具有重要意义，并注意到该办公室取得的巨大进展。代表团希望道德操守办公室能够继续在产权组织发挥其关键作用。

55. 加拿大代表团感谢主席，并欢迎新任首席道德操守官，欢迎他/她们致力于确保产权组织在独立、忠诚、公正、廉正和问责以及尊重人权等共同价值观的基础上培养一种道德操守组织文化。代表团注意到，自新任首席道德操守官加入产权组织以来，要求提供咨询和指导的请求越来越多，代表团认为这说明她的领导能力和她的团队。代表团欢迎该办公室积极参与多边组织道德操守网络的工作，以促进全系统在道德操守相关问题上的合作。

56. 首席道德操守官感谢所有代表团的评论意见和鼓励之词。首席道德操守官回答俄罗斯联邦代表团提出的问题，说她同意比较统计数据对今后的工作很有帮助，这一点将反映在道德操守办公室今后的报告中。关于美利坚合众国代表团提出的问题，首席道德操守官告知，联检组最近建议进行强制性复习，但产权组织正处于需要先走后跑的阶段，因此重点将首先放在修订道德操守强制性培训并在整个产权组织推广，以实现 100% 的遵守，然后重点将转移到明年的复习上。首席道德操守官还注意到一些代表团就道德操守办公室人力资源所做的发言，并保证管理层一直在听取这方面的请求，当然会找到一个解决方案，为道德操守办公室增加的请求配备适当的工作人员。首席道德操守官指出，这种增加确实代表了工作人员对办公室的信任，也代表了他/她们主动要求澄清的诚信。首席道德操守官最后说，产权组织是一个人们希望做正确事情的组织，并指出，重要的是不要失去这种势头，要能够支持工作人员这样做。

57. 总干事回顾说，他早些时候曾谈到，产权组织是一个伟大的工作场所，里面有伟大的人。他说，这其中的一部分就是要确保同事们知道他/她们必须做正确的事，而且他/她们知道如何做正确的事。总干事说，他非常高兴若瓦妮·菲洛热纳女士去年加入产权组织，担任首席道德操守官。总干事解释说，她报告的是她加入以来的工作情况，占一年的四分之三，他希望在成员国的合作和本组织对这些问题的认真态度下，它们能看到一份非常好的报告，其中有各成员国的建议。总干事解释说，这是一个相信道德操守的产权组织，因为这对于在成员国和工作人员之间建立信任是非常关键的。他补充说，这对于确保本组织能够以“正确方式”开展所需的工作至关重要，这样它就不仅仅是取得成果，而是以维护这些标准的方式取得成果。总干事保证，成员国有行政部门和他的所有同事的持续承诺，关注这个问题。他进一步解释说，这不是人力资源的议题，也不仅仅是首席道德操守官的议题，这是一个需要由产权组织每个人都拥有的议题，这也是秘书处希望带领本组织走向的方向。总干事重申，正如首席道德操守官所提到的，秘书处必须确保它能先走后跑，而且需要不断建设，因为即使是跑步也是一个永无止境的旅程。总干事期待着与首席道德操守官和所有成员国合作，继续推进这一问题，并向大家表示感谢。

统一编排议程第 13 项

#### 《工作人员条例与细则》修正案

58. 讨论依据文件 W0/CC/81/2 进行。

59. 秘书处介绍文件 W0/CC/81/2，题为“《工作人员条例与细则》修正案”，指出《工作人员条例》修正案提交产权组织协调委员会事先批准，而《工作人员细则》修正案则由总干事批准，提交产

权组织协调委员会仅作参考。秘书处提到，今年有 32 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，其中一些修正案旨在删除《工作人员条例》中对办公指令的提及。目的是给予产权组织必要的灵活性，以选择适当的工具，限制对高级别政策和战略使用办公指令，并精简产权组织的监管框架。拟议的修正案也与联合国共同制度中其他组织的工作人员条例和细则相一致。秘书处补充说，其他修正案旨在删除对长期任用的提及，并澄清长期任用作为一项过渡措施只能给予数量有限的工作人员。秘书处告知产权组织协调委员会，最实质性的修正涉及特别职位津贴，其中特别建议在《条例》中规定一项原则（与联合国共同制度的其他组织一样），即工作人员应在短期内承担更高职等职位的责任和职务，作为其惯常工作的正常部分，不给额外补偿。除其他外，还建议将目前的一些规定移到新的工作人员细则中，目的是让行政部门在支付特别职位津贴方面有更大的灵活性，包括为了工作人员的利益在适当时候允许进行减损，特别是取消对更高职等职位的“空缺”要求。秘书处澄清说，这一要求妨碍了在本来有理由支付特别职位津贴的情况下支付津贴，例如当一名工作人员必须履行在在职者长期病假的更高职等职位的责任和职务时。此外，修正后的规定将使特别职位津贴的支付以工作人员的满意表现为条件。它还强调，只有在更高职等连续服务三个月后才能支付特别职位津贴的条件将保持不变。关于《工作人员细则》，秘书处指出，除关于“旅费和搬家费”的第七章外，对 24 条工作人员细则的修正案报告给产权组织协调委员会供其参考。秘书处补充说，作为精简产权组织监管框架的更广泛努力的一部分，已经对《细则》第七章进行了全面审查，关于旅费和搬家费的相关工作人员细则修正案也报告给产权组织协调委员会，供其参考。

60. 德国代表团代表 B 集团发言，感谢总干事编拟文件 W0/CC/81/2，列出了《工作人员条例与细则》的修正案。B 集团注意到了拟议的修正案，并高兴地看到进一步的修正案为工作人员提供了更多的灵活性，例如在紧急家事假方面。它还赞赏删除了向监督司提交骚扰投诉的时间限制。B 集团还注意到，关于《工作人员条例与细则》的解释，建议用总干事的行政通知取代《办公指令》，它理解今后将继续向雇员提供这种信息。它认为，不管用什么术语，确保雇员有透明的信息渠道很重要。B 集团再次感谢总干事提供机会审查这份文件并批准其中所载的《工作人员条例》修正案。

61. 俄罗斯联邦代表团感谢总干事编拟《工作人员条例与细则》，并支持产权组织协调委员会对其进行审查的倡议。代表团认为，这些修正案属于未来审查《工作人员条例与细则》的框架，这将使产权组织能够保留一个坚实的规范性基础，并迅速适应本组织的要求和优先事项的变化，同时使其与整个联合国系统的主要做法保持一致。它认为，对《工作人员条例与细则》的拟议修正也将提高本组织的整体效率。同时，代表团希望强调，候选人的资格和地域代表性在本组织有关任用的决策中应具有根本的重要性。

62. 秘书处感谢俄罗斯联邦代表团的意见，并向该代表团保证，秘书处当然会继续努力精简产权组织的《工作人员条例与细则》，使之更加有效。

63. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准了文件 W0/CC/81/2 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/81/2 附件二、三和四中所列的《工作人员细则》修正案。

[后接附件<sup>1</sup>]

---

<sup>1</sup> 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，他将遵守经成员国同意设立的先例，因此他照此执行。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对世界知识产权组织成员国协调委员会的陈述

2022年7月20日，日内瓦

诸位阁下，  
主席先生，  
总干事，  
各位代表，  
亲爱的产权组织同事们：

今天能代表产权组织工作人员理事会在协调委员会上发言，我感到非常荣幸。我的名字是谢琳·格赖斯，今天我代表产权组织工作人员理事会的所有六位成员发言。

我们对与邓总干事及其团队的对话感到高兴，这种对话继续是坦诚、透明、健康和充满善意的。

2020年和2021年可能在物理上使我们保持距离，但前所未有的危机使高级领导层和工作人员理事会代表为了所有员工的福祉而和谐地行动。现在，当我们过渡到我们的“新常态”时，重要的是要记住过去两年的经验教训，继续发展更好的工作方式。

从一开始，产权组织的工作人员就在适应新的工作条件方面表现出了非凡的适应力。他/她们保持了高水平的服务质量和生产力，使产权组织能够一如既往地保持在促进知识产权和创造大量金融资产和收入的前沿。

工作人员理事会赞赏危机管理小组在高效和有效地处理这一困难时期所做的努力，并保持沟通渠道的畅通，让工作人员理事会分享职工的任何反馈或关切，同时定期向我们通报将要采取的措施。

工作人员的这种灵活性和适应性表明，产权组织的真正资产是其人力资本。我们为工作人员的力量、努力和决心感到自豪，他/她们不顾大流行病的艰巨挑战，保持了本组织在知识产权界的卓越地位。

为了保持其地位，产权组织必须继续投资和支持创造这种成功的工作人员。杰出的成果需要杰出的人才。我们呼吁产权组织行政部门继续努力支持、发展整个组织的工作人员，并赋予他/她们权能。

为了做到这一点，所有成员国继续支持产权组织为工作人员提供公平公正的工作条件和更加灵活的工作环境，对于保持一支充满活力和动力的员工队伍，以及吸引最优秀的人才，是非常重要的。

产权组织工作人员理事会正在关注——并在一定程度上关切——公务员制度委员会内部关于日内瓦工作地点差价调整数问题的讨论。根据瑞士消费者指数（CPI），截至2022年6月底，瑞士的年通货膨胀率为3.4，是1993年以来的最高值，而且预计将继续上升。我们认识到这种情况并非日内瓦独有，但我们呼吁成员国支持产权组织工作人员至少维持我们目前的工资/工作地点差价调整数。

招聘像产权组织这样的组织所需要的专门技能仍然是一个挑战，而且随着我们采用5年有限任期的新职位，这种挑战可能会更大。我们知道，类似的组织，如欧洲专利局、经合组织、世界银行和其他组织，在竞争许多与产权组织相同的技能组合时，会提供更高的薪酬。

自上次在本委员会发言以来，我们看到行政部门采取了若干举措，进一步改善内部沟通与与工作人员的接触，使整个组织受益。全体会议和管理会议以及发展协调会议一直定期与总干事举行；还成立了若干工作队和专题工作组，其中包括各级工作人员。这创造了一个更具包容性的工作环境，加强了机构的凝聚力。

产权组织工作人员理事会充分注意到并赞赏人力资源部门的新战略，该战略提出了应对产权组织关键人力资源挑战的目标。答复率为 60%的雇员参与度调查是加强本组织内每个人参与度的第一步。调查结果显示，虽然对目的的总体看法是积极的，但对职业机会的看法则普遍是消极的。根据答复，工作人员对缺乏向上和横向流动以及增长技术知识的机会感到灰心。

人力资源部门称，所收集的数据将帮助确定重点领域和行动，需要采取这些行动来改善我们的工作环境并为我们的团队注入活力。

## 职业发展

在职业发展方面，工作人员的期望值仍然很高。这包括期望带来成功结果的出色工作，当与更高层次的责任相结合时，将通过晋升机会得到认可和奖励。

工作人员理事会意识到工作人员对基于性别以及地域代表性和年龄的不公平、明确或隐含的偏见的关切，这些影响了任何职业发展前景。

建立一个真正具有包容性的工作场所需要一个长期的方法，每个人都要分担责任。我们希望看到具体的行动来解决这个问题，让工作人员感受到招聘的公平性和包容性；纠正目前我们员工队伍中的不平衡；制定更加有利于家庭的政策；实现性别和地域代表性的平衡，并利用本组织内的现有人才。

产权组织工作人员理事会注意到一些成员国在计划和预算委员会上提出的关于内部征聘比例高的关切。尽管如此，我们也听到了工作人员的担忧，他/她们说外部招聘的比例相当高，限制了内部候选人的晋升机会，特别是对有能力和长期工作的工作人员来说。

在审查数据时，我们发现，在 2021 年 1 月至 2022 年 4 月期间，

- 在 D1/D2 级别： 80%的广告职位由外部候选人填补；
- 在 P5 级别： 78%的广告职位由外部候选人填补；
- 在 P4 级别： 60%的广告职位由外部候选人填补；
- 在 P2/P3 级别： 57%的广告职位由外部候选人填补；
- 在 G5/G6 员额中： 43%的广告职位由外部候选人填补。

数据不言自明——职位越高，考虑的外部候选人越多。这让那些为本组织和整个联合国系统服务多年的工作人员感到沮丧。

在不影响招聘各级新鲜人才的情况下——这当然也是需要的——许多姐妹组织已采取具体步骤，确保在填补空缺时充分考虑合格的内部工作人员。这在其工作人员条例和细则中作了明确规定。还有一些组织将某些职位的资格限定为内部候选人。还有一些组织设立了委员会，负责审查所有空缺，并向秘书长/总干事提供关于是否应对外公布职位的建议。

工作人员理事会希望看到采取类似的具体行动来解决上述问题，以进一步提高工作人员的士气和对本组织的奉献。这当然也有利于我们所服务的成员国。

工作人员理事会还希望提请成员国注意一些影响同事心理健康和福祉的其他问题。这些问题包括对目前大流行病不确定性的关注，法瑞边境两侧地区的租金过高，日内瓦湖地区的托儿点极其有限，而且费用高昂。

## 缺乏可获得的和负担得起的儿童保育助长了性别不平等

虽然更新的育儿假政策为实现性别和家庭平等迈出了期待已久的一步，但许多工作人员——主要是女性工作人员——仍在努力平衡相互竞争的职业承诺与育儿和家庭需求。女性工作人员比男性工作人员更倾向于放弃自己的事业，或大幅减少工作时间，以填补育儿假结束和开学之间的空白，进一步加剧了性别不平等。

值得一提的是，联合国儿童基金会最近的一项研究将瑞士列为世界高收入国家中儿童保育可获得性、可负担性和质量最低的国家之一。在可负担性方面，瑞士排在最后一位。

联合国全系统性别均等战略建议各组织确保现场提供托儿服务，或在没有设施的情况下按比例报销日托费用。实现性别平等需要采取全面的方法和有利于家庭的政策，如适当的儿童津贴，以及提供负担得起的学前护理和教育。我们请你们支持产权组织坚持其促进性别平等的承诺。随着产权组织提高有关平等、包容和多样性的标准，创新和创意部门以及更广泛的知识产权界都会受益。

我们对行政部门采取的总体方向感到鼓舞，并希望对工作人员的上述关切给予认真关注。显著的改进措施已经实施，如灵活的工作安排，包括远程工作与现场工作相结合的可能性。工作人员对这些措施表示欢迎，并完全相信这种新的信任关系将使员工尽其所能地工作，并有利于日常业务的开展。

我们感谢总干事的团队考虑工作人员理事会的关切和建议。我们也感谢人力资源部考虑我们的建议。

在结束之前，我们要对总干事表示感谢，感谢他真诚地希望与工作人员进行对话，并努力改善许多长期存在的问题。产权组织文化的变化是明显的、积极的。公开交流和相互尊重是我们目前关系的主要特点。行政部门将工作人员视为合作伙伴并找到合意解决方案的做法，也非常值得欢迎。正如我们的财务结果所反映的那样，知识产权是全球经济的核心，因为它推动经济增长和竞争，保护世界各地的创造者和创新者。

虽然已经发生了许多积极的变化，但如上所述，仍有许多工作要做。许多倡议已经达成一致，并在原则上作出了承诺，但在全组织范围内公平一致地实施这些倡议的艰巨工作还在等待中。工作人员理事会指望产权组织管理层在你们的支持下在不久的将来解决这些重要问题。

工作人员理事会致力于继续为所有工作人员的利益而工作，随时听候召唤，对赋予他/她们的重大责任有着深刻的尊重。我们将继续尽一切努力，确保公平公正的工作环境和工作人员的福利继续成为所有利益攸关方的首要任务。我们致力于使产权组织继续成为吸引和招聘高素质人才的首选组织，同时维护、促进和支持已在职工作人员的职业发展。

我们感谢你们的关注和今天有机会代表全体工作人员向大家发言。

[附件和文件完]