

产权组织协调委员会

第八十三届会议（第55次例会）
2024年7月9日至17日，日内瓦

报告草案

秘书处编拟

1. 产权组织协调委员会涉及统一编排议程（文件 [A/65/1](#)）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、8(ii)、9、18、19、20、21和22项。
2. 除第7、19和20项外，关于上述各项的报告均载于总报告草案（文件 [A/65/11 Prov.](#)）。
3. 关于第7、19和20项的报告载于本文件。
4. 产权组织协调委员会主席薇薇恩·卡奇翁瓜女士（纳米比亚）主持了会议。卡兰·塔帕尔先生（印度）当选产权组织协调委员会主席。

统一编排议程第 7 项
2025 年例会程草案

5. 讨论依据文件 [A/65/4](#) 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 19 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 [WO/CC/83/INF/1 Rev.](#) 进行。

8. 主席介绍议程第 19 项，提到有两个分项目正在审议，将分别讨论。主席请人力资源管理部（人力部）主任介绍审议中的第一份文件：《人力资源年度报告》，文件 WO/CC/83/INF/1 Rev.。

9. 秘书处表示，很高兴介绍 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的人力资源年度报告。报告内容包括需要向产权组织协调委员会报告的人力资源项，以及成员国感兴趣的人力资源相关政策、倡议和活动概览。产权组织目前正在进行重大转型，以适应不断变化的知识产权形势，更好地为成员国和全球社会服务。本组织的《2022-2026 年人力资源战略》是这一努力的核心，秘书处通过该战略努力确保员工队伍具备为利益攸关方服务的能力，推动创新，支持业务目标。中期战略计划（MTSP）和人力资源战略的实施中间点表明，人们的观念发生了转变，认识到人管理是人力部支持下的一项共同责任，而这一转变对于促进产权组织实现其目标至关重要。随着人力资源发展成为一个更具战略性的职能部门，它在启动留住人才和支持业务目标的计划和流程方面发挥了重要作用。此外，加强该部在数据分析、战略性员工队伍和变革管理等领域的的能力，对于推动创新和适应组织变革至关重要。秘书处希望分享人力部转型历程中的以下六个关键点：(i) 文化：文化在产权组织的转型中发挥着关键作用，是领导力、实践和思维转变所塑造的本组织 DNA。文化变革的整体方法，包括领导力培训计划、员工参与度调查和重新定义的绩效管理方法，正在逐步形成所期望的文化转变；(ii) 动态环境中的组织敏捷性/变革：在横向团队合作和适应性结构的推动下，敏捷性提高了绩效，促进了员工的参与。本组织转向市场模式，赋予横向团队决策、交流和知识转让的权力，这对文化转型至关重要。产权组织正在确保本组织始终符合宗旨，这意味着要不断发展其流程、战略和结构。这还需要对现有员工队伍进行技能提升和再培训，以及获取新的人才和利用技术。对人工智能和技术项目的投资正在使服务和流程现代化、简化业务和提高效率。要驾驭这一动态格局，就必须重新定义员工队伍规划，加强多样性，促进平等的发展机会。确保在正确的时间和正确的地点提供正确的技能也至关重要。产权组织对流动性、多样性、技能振兴和能力建设的重视，强调了其对适应性和创新的承诺；(iii) 绩效管理：在产权组织，绩效管理正朝着对话驱动的方式发展，优先考虑反馈和成长。预计将进一步发展的新政策，不仅重新确定了本组织的重点，而且简化了本组织的绩效管理办法；(iv) 提高技能/再培训：努力对员工队伍进行再培训和提高技能，同时采取各项举措，如修订和加强性别平等政策，以及实施产权组织第一项残疾与包容战略，促进包容性和人才保留。产权组织努力为采用更具战略性的培训方法奠定基础，包括由 WIPO 学院和人力部与各业务领域密切合作制定的学习与发展矩阵。这为持续学习和技能发展铺平了道路，既支持个人成长，也支持产权组织更广泛的使命；(v) 多样性：研究表明，多样化和包容性的组织表现更好，更具创新性和活力，并能更好地留住人才。产权组织认识到多样性的重要意义，并继续坚定地致力于加强其员工队伍的多样性。2023 年 7 月向产权组织协调委员会公布的地域多样性行

动计划（GDAP），突出了产权组织与成员国合作，提高工作人员地域代表性的承诺。然而，应当牢记的是，产权组织是一个相对较小的组织，因此每年的变化率相对较小。截至 2026 年，如果成员国与秘书处合作建立人才梯队，退休人员的增加将有助于加快这一进程。在这方面，秘书处与三个成员国共同启动了“知识产权职业生涯”试点项目；以及(vi)健康和福祉：作为培养雇员体验的一部分，产权组织将人才管理协调、参与倡议和工作场所尊重作为优先事项。在强调心理健康和福祉的同时，本组织正在积极落实各项举措，确保为所有雇员营造一个支持性和包容性的环境。产权组织参与制定和实施联合国精神卫生和福祉战略，就体现了这一承诺。秘书处指出，在推进这些倡议的过程中，人力部正在经历转型之旅，重点是简化、高效和以用户为中心的服务。通过接受数据和技术驱动的服务，人力部正在简化和优化政策和程序，以满足不断变化的需求。最后，秘书处表示，产权组织将继续致力于通过以人为本的方法，促进协作、创新和卓越，推动组织发展。本组织正在共同塑造一个充满灵活性、多样性、包容性和不断学习的未来。

10. 摩尔多瓦共和国代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，感谢秘书处编写和提交人力资源年度报告，以及为实现性别和地域多样性、通过采用基于技能的方法提高产权组织的绩效和本组织工作文化所作的努力。CEBS 集团同样欢迎为成员国举行多边会议以了解各方需求和关切的做法，并希望今后继续这样做。尽管 CEBS 集团的成员继续面临产权组织员工队伍中代表不足的挑战，但它认为有必要加紧努力解决这些重要问题，这将有助于在公平地域代表性方面取得具体和切实的进展。它认为，在不忽视招聘过程中的择优录取的同时，雇用中的地域多样性是产权组织提高绩效、制定量身定做的政策和向知识产权利益攸关方提供高质量成果的能力的先决条件。在这方面，CEBS 集团宣布，将致力于与其他成员国和秘书处开展建设性对话，探讨如何使 GDAP 成为确保产权组织招聘政策地域多样性的有效工具。CEBS 集团还对其成员的候选人在招聘程序最后阶段与其他地理区域相比入选比例较低表示关切，并呼吁秘书处协助 CEBS 集团分析和确定这一挑战背后的主要原因，并制定今后有效解决这一问题的方法。其成员表示有兴趣与人力部合作，制定针对具体地区和国家的战略，以提高专家和专业人员在产权组织就业的兴趣，并增强本地区人才库的潜力。CEBS 集团期待继续讨论这一问题，并期待采取进一步行动，确保在这一重要议题上出现积极变化。

11. 荷兰王国代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写《人力资源年度报告》。B 集团回顾其在计划和预算委员会（PBC）第三十七届会议上就该报告所作的发言，并感谢秘书处提供的答复。B 集团指出，它将特别监督产权组织作为负责任的雇主的地位。B 集团关切地注意到，如《产权组织员工队伍手册》所述，P5 及以上级别的职位中，妇女的比例仍然不足，并要求今后在《年度报告》的案文中看到按级别分列的男女比例趋势。B 集团还对外部聘用人员和临时人员比例过高表示关切，认为这既与缺乏机构知识和不熟悉产权组织高度专业化的核心任务有关，也与加强集体感、共同目标和归属感方面的挑战有关。此外，根据联合检查组（联检组）对编外人员使用情况的审查，短期合同和工作无保障可能对组织绩效产生负面影响。因此，根据审查中提出的非正式建议，B 集团要求秘书处采用联合国开发计划署（开发署）关于使用合同方式的指南。最后，B 集团申明，尽管本组织必须确保更广泛的性别和地域分配，但它认为，在产权组织透明的聘用做法和任用程序中，绩优仍然是最重要的标准。

12. 伊朗伊斯兰共和国代表团代表亚洲及太平洋集团（亚太集团）发言，对秘书处编写和提交《人力资源年度报告》表示感谢，报告中介绍了在实现人员编制目标方面取得的信息和进展，并概述了本组织与人力资源有关的政策、倡议和活动。亚太集团非常重视公平地域分配、人力资源管理和产权组织的员工队伍，因为这是本组织的支柱，关系到行政部门迅速和充分应对新发展的应变能力。它注意到总干事和人力部为改善地域代表性所做的积极努力。亚太集团迎并承认为缩小现有差距所做的努

力，但认为有必要采取进一步行动，确保地域代表性更加平衡，并建议将地域代表性纳入产权组织所有活动的主流，特别是产权组织决策机构和产权组织员工队伍的主流。亚太集团认为，围绕本届大会的主要关切之一，是其成员在产权组织各领导和决策机构，特别是在产权组织协调委员会中的代表性不足。为缩小现有差距，亚太集团敦促尽快采取行动，确保地域代表性和技能代表性的平衡。与成员国密切磋商，改进做法和政策，将确保决策过程和政策发展具有包容性，并反映全球社会的不同需求和观点。如果不能确保员工队伍的多样性，政策的制定和实施可能会导致无效的解决方案，无法满足所有利益攸关方的需求。亚太集团重申其对秘书处的全力支持与合作，并表示随时准备为实现在产权组织开展的所有活动中实现更加均衡的地域代表性这一最终目标做出积极贡献。

13. 肯尼亚代表团代表非洲集团发言，感谢秘书处编拟文件 WO/CC/83/INF/1 Rev. 中所载的《人力资源年度报告》。非洲集团指出，它认真地注意到了报告的内容，赞赏秘书处为促进员工队伍中的性别平等所做的努力，并注意到在这方面取得的重大进展。此外，非洲集团指出，妇女的人数超过了男性的总人数，妇女占员工队伍总人数的 54.8%，男性占 45.2%。在庆祝这一进步的同时，非洲集团认为，必须注意确保男女任职人数相等，现有差距不会进一步扩大，导致男性任职人数不足。不同职类和职等的代表性各不相同，非洲集团指出，妇女在较高职等的代表性仍然不足，这就需要采取更多的补救行动。关于产权组织员工队伍中的公平地域代表性问题，非洲集团重申其观点，即仍有余地加强正在采取的各项举措，并探索有助于加快解决目前存在的不平衡问题的各种备选方案。非洲集团赞赏秘书处为解决这一问题所采取的一系列举措，包括在 2023 年部署 GDAP，但也意识到这些举措的成果要到今后几十年才能显现出来。这一结果并不令人满意，尤其是考虑到为产权组织地域代表性提供指导的《地域分配原则》自 1975 年以来就一直存在。非洲集团在过去五年中看到的重新分配只是微不足道的，因此，通过更多的干预措施，还有取得更好成果的余地。因此，非洲集团鼓励秘书处继续与不同的地区集团和代表团进行建设性的接触，以便交流想法和方法，这也将有助于在近期和短期内在各级和各部门建立一支更具代表性和多文化的员工队伍。非洲集团再次呼吁非洲人在产权组织各级，包括在本组织高级职位上的代表性和职业发展机会。它感到关切的是，其约 50% 的成员在员工队伍中没有代表。它希望强调，这并不是非洲人缺乏兴趣的结果，因为《年度报告》中提供的信息表明，非洲的申请人数远远超过其他地区。也不是因为缺乏资格。非洲集团感到关切的是，尽管申请者人数最多，但被选中的候选人人数仍低于其他地区。虽然加强国家参与和改进候选人准备机制可能会有所帮助，但它认为，申请人的遴选程序不明确，特别是在招聘的最后阶段，这可能需要建立一个外部验证机制。有鉴于此，非洲集团请秘书处就以下问题发表意见：进入最后遴选程序的非洲候选人人数与大量申请人之间的不平衡；是否可能采取其他行动方针，包括可能在无代表名额的国家和代表名额不足的地区寻找人头，以便为空缺职位确定一个多样化的申请人库；是否可能为可能需要这些信息的申请人提供完整的就业指南，以促进公平竞争相应的职位；担任本组织高级职位的非洲人人数逐渐减少的原因，包括填补非洲司司长职位的拖延；以及总干事在解决这一问题方面可能发挥的作用，包括在人力资源问题上行使酌处权。非洲集团强调，在非洲人的职业晋升，特别是高级职位的晋升方面，必须有透明度和客观标准。作为一个青年占人口 70% 以上的大陆，非洲集团希望强调青年参与的重要性，并赞扬产权组织将青年专家计划（YEP）、研究员、初级专业人员（JPO）和实习生等计划列为优先事项。非洲集团重申，它重视青年赋权倡议，并期待这些倡议转化为产权组织为全世界青年创新者和创造者制定青年赋权战略的愿景。但是，非洲集团认为，产权组织必须解决所有青年计划中出现的趋势，即女性人数超过男性人数，比例约为四比一。非洲集团同意，有必要在入门级别开展更有针对性的外联活动，以男性为目标，在各级保持本组织的平衡。最后，非洲集团重申愿意继续与秘书处和所有利益攸关方进行建设性接触，以实现一支更具包容性的员工队伍。

14. 中国代表团感谢秘书处的人力资源年度报告，报告详细介绍了产权组织的人力资源政策和开展的活动。它赞赏 2023 年在人力资源管理方面取得的成就，以及在增加地域代表性方面所做的努力，包括与地区集团的磋商。该集团呼吁产权组织制定切实的、可衡量的目标，考虑联合国在地域代表性方面的标准，并采取有效措施提高地域代表性。代表团希望，在秘书处的努力下，地域代表性能够得到进一步改善。

15. 哈萨克斯坦代表团对年度报告及其中所载信息表示感谢。特别是产权组织的青年计划，其中包括 YEP 的参与者、研究员、初专干事和实习生，而且每年都在继续扩大，为本组织未来的工作人员和全世界知识产权领域的工作提供了重要的人才来源。代表团说，它将保留对未来的判断，包括青年教育计划，其目的是培养知识产权领域的领导人，以满足未来的需要，重点是加强本国的能力建设。代表团还相信，它有能力为建立一个能够支持世界任何地区知识产权工作的多样化、技能娴熟的人才库做出贡献。在这方面，代表团呼吁秘书处今后加大努力，吸引来自各地区的优秀专家，这将有助于实现报告中提出的目标。

16. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处提交这份高质量的报告，并指出，在选择候选人时，最重要的因素应当是他/她们的能力，同时还要确保公平的地域代表性。代表团指出，要考虑成员国有不同的教育体制，任何单一的教育体制都不应被视为适用于本组织的标准。因此，代表团对秘书处为实现公平地域代表性所采取的积极立场表示感谢和支持。代表团认为，产权组织，包括通过其不同部门，对代表性不足地区的劳动力市场进行研究，以确定和利用最相关的渠道传播职位空缺信息，是可取的做法。此外，代表团希望今后对行动计划的有效性进行公开审查。代表团还对产权组织定期举行人力资源相关事项的情况通报会表示赞赏，并希望今后继续保持这种做法。代表团重申，最好为成员国开发一个开放的在线门户网站，定期更新人力资源统计数据，这将大大提高产权组织的透明度和问责程度。代表团呼吁秘书处继续努力改进绩效管理制度，并指出，除了对工作人员采取有效的奖励措施外，还应采取纪律措施，而不仅仅是纸上谈兵。最后，代表团要求秘书处严格遵守联合国大会批准的国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的决定和建议。

17. 印度尼西亚代表团说，它赞同伊朗伊斯兰共和国代表团代表亚太集团所作的发言，并对《人力资源年度报告》中所反映的在改善产权组织员工队伍多样性方面所取得的进展表示赞赏和肯定。但是，代表团认为在多样性方面仍有改进的余地。尽管取得了进展，但仍有差距需要弥补，以确保员工队伍真正体现本组织的包容性。它强烈支持增加员工的多样性，体现真正的全球代表性，包括亚太地区、非洲和拉丁美洲等代表性不足的地区。代表团敦促秘书处实施更有力的战略，吸引和留住来自不同背景的人才，这将丰富本组织的视角并加强其全球外联工作。代表团认为，通过在均衡地域代表性的基础上建立一支反映多样性的员工队伍，产权组织可以利用更广泛的经验和见解。

18. 沙特阿拉伯代表团对秘书处在该项目下编制的文件表示赞赏，并感谢本组织接收了沙特阿拉伯首批四名初专干事。代表团相信，他/她们将获得丰富的经验和技能，能够理解和承担责任，并有效地行动。代表团期待在这方面继续与本组织合作。

19. 巴西代表团对秘书处编写的报告表示赞赏，并指出，产权组织员工队伍的地域分配问题从未像现在这样明显，成员国是在必须实现更加全面、均衡和公平的地域分配的时候召开会议。虽然代表团承认通过 GDAP 取得了长足进步，但显然需要采取更加果断的行动，以应对成员国面临的根深蒂固的挑战。它坚信，多样化和包容性的员工队伍对于产权组织的合法性和有效性至关重要，本组织必须反映成员国丰富的多样性，确保所有地区群体在各级都有公平的代表性。此外，这不仅是一个公平问题，也是一个提高本组织利用各种观点解决全球知识产权问题的能力的问题。GDAP 是朝着正确方向做

出的努力，但还没有达到全面改革的要求。对 1975 年关于地域分配的文件 WO/CC/IX/2 等过时参考资料的依赖，凸显了更新框架的紧迫性，这些框架为地域分配确定了明确和直截了当的目标，而缺乏这样的目标则破坏了为建立一个真正具有代表性和包容性的机构而做出的集体努力。有鉴于此，代表团敦促采取以下关键行动：(i) 确立明确的目标：产权组织必须为各级的地域分配制定明确、可衡量的目标。这些目标应当是雄心勃勃的，但又是可以实现的，为系统地提高所有地区群体的代表性提供一个路线图；(ii) 使框架现代化：代表团呼吁修订过时的文件，并制定反映当前全球格局的新政策。它补充说，指导多样性工作的框架应植根于当代现实，并着眼于取得切实成果；(iii) 加强问责制：代表团要求实施强有力的监测和报告机制，跟踪实现地域多样性目标的进展情况，定期更新和透明的报告将确保问责制，并允许根据需要及时调整战略；(iv) 加强能力建设：代表团呼吁投资于针对代表性不足地区的能力建设倡议，因为代表团认为，通过提高这些地区候选人的技能和能力，可以创造一个更加公平的竞争环境，确保所有地区都有机会为产权组织的使命做出有意义的贡献；以及(v) 促进包容性的招聘做法：代表团建议，应当审查和完善招聘程序，以消除妨碍公平代表性的偏见和障碍，包括利用技术和创新的外联战略，吸引来自全球各个角落的多样化候选人。最后，代表团重申致力于在产权组织内部推进多样性、公平和包容的原则，并随时准备在这一努力中与所有成员国合作，同时认识到集体的成功取决于利用全球所有人才的能力。为此，代表团指出，它将支持按照产权组织协调委员会文件 WO/CC/73/5，继续开展上次于 2016 年对产权组织地域分配政策进行审查的进程，并呼吁落实上述文件第 18 段中提出的商定建议，继续就这一事项举行磋商会议。为此，代表团提出以下决定段落：“请产权组织协调委员会恢复磋商，以期制定一项新的政策或建立一个新的地域代表制度，以反映当代现实，并为本组织各级人员的地域代表性制定明确和可衡量的目标，并向协调委员会第八十四届会议提交关于地域代表性的磋商报告。”

20. 大韩民国代表团对秘书处编写详细的人力资源年度报告表示感谢，并饶有兴趣地注意到产权组织员工队伍，尤其是高级员工队伍中性别和地域代表性之间的平衡。然而，鉴于产权组织的主要和重要职能之一是为申请人获得 PCT 和马德里体系等全球知识产权服务提供便利，代表团认为，以有效促进和支持这一职能的方式分配和组织员工队伍至关重要。因此，代表团希望今后的报告能够考虑到这一观点。

21. 德国代表团感谢秘书处编写和提交《人力资源年度报告》，并表示完全赞同荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言。代表团补充说，它重视在整个产权组织努力实现地域多样性的目标，但为了在产权组织内保持尽可能高水平的人才和专门知识，重要的是，最终的聘用决定应始终以业绩为基础。产权组织需要继续成为一个有吸引力的雇主，保护技术专长，同时吸引合格的人才。在这方面，代表团与 B 集团一样，对大量聘用外部人员和临时人员表示关切。在这方面，代表团指出，产权组织应着眼于签订长期合同，以培养机构知识以及对产权组织的强烈社区感和归属感。

22. 纳米比亚代表团对《人力资源年度报告》表示欢迎，感谢秘书处编写了该文件，并表示很高兴由主席主持这一重要会议。尽管主席已决定要求选举继任者，但它相信主席的智慧和领导能力，相信人仍然是任何组织的最大资产。代表团祝贺主席保持纳米比亚的精神，并说它在精神和文字上都赞同肯尼亚代表团代表非洲集团所作的发言。它多年来一直关注《人力资源年度报告》，并注意到，尽管要求公正和公平地域代表性的呼声依然存在，尽管秘书处承诺建立机制解决这一问题，但代表性问题或缺乏代表性的问题依然存在。它认为，秘书处有足够的时间来评估这些机制的有效性，因此呼吁重新审议这些机制。其目的不仅仅是采用这些机制，而是考虑这些措施的有效性，这只能通过结果来评估，即公平和公正的地域代表性。代表团注意到，虽然产权组织有 190 多个成员国，但只有 122 个成员国在员工队伍中有代表，代表团指出，代表问题可以分为四类，即代表过多、有代表、代表不足

和无代表。截至 2022 年 12 月 31 日，纳米比亚仍属于第四类无人任职的国家，另有 25 个非洲国家据报告在产权组织没有代表。因此，代表团呼吁秘书处对每一类国家采用有针对性的机制，以确保所有成员国的代表性。代表团认为，这一点势在必行，因为产权组织要体现多样性、包容性、透明度、地域代表性等原则和价值观，而且采取所有成员国的形式和形态符合产权组织的利益。

23. 法国代表团说，它赞同荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言，并感谢秘书处提交《人力资源年度报告》。代表团赞扬产权组织在 GDAP 下取得的成就，并表示支持继续与成员国合作，培训来自不同领域的人才，以及开展有针对性的能力建设活动，从而实现更好的地域代表性。虽然代表团表示支持在多样性和包容性方面实现地域平衡的努力，但它认为，实现这一目标不应损害候选人的能力和才干，这仍应是招聘的最终标准。代表团指出，必须考虑到产权组织是一个小组织；因此，这样做不应该损害已经担任现职的人员。

24. 吉尔吉斯斯坦代表团感谢秘书处编写《人力资源年度报告》，并指出，它赞成各地区集团在秘书处的均衡代表性，包括那些目前在秘书处代表性不足的集团的代表。

25. 智利代表团代表拉丁美洲和加勒比国家集团 (GRULAC) 发言，感谢秘书处提交的出色和详尽的报告，并对本组织改善地域代表性的举措表示欢迎。它承认所取得的改进和成就。虽然该集团确信本组织愿意朝着正确的方向前进，但认为仍有大量工作要做。该地区的代表性需要提高，不仅在工作人员数量方面，而且在工作人员的资历方面。GRULAC 对巴西代表团的发言和建议表示支持。

26. 美利坚合众国代表团感谢秘书处介绍人力资源年度报告，并表示它赞同荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言。代表团高度赞赏人力部对人力资源管理的综合看法，包括 GDAP 以及当月早些时候举行的磋商会议，人力部在磋商会议上介绍了产权组织员工队伍稳步但逐步变化的背景。它希望重申，以联合国系统的做法为基准，强调择优、透明的招聘和遴选程序的重要性。代表团告诫不要做出任何有损于遴选最具竞争力的候选人来履行产权组织重要职责的决定。同样，它鼓励秘书处在地区或国家局磋商期间，明确纳入吸引妇女的活动，特别是吸引职业生涯中资历较深的妇女以及残疾人的活动。

27. 秘鲁代表团表示支持智利代表团代表 GRULAC 所作的发言，并强调要求进行讨论，以更新 50 年前的《地域分配原则》。需要加倍努力，恢复 2016 年暂停的讨论，以确保这些原则代表当前的现实。代表团还希望对强调需要继续努力确保更多妇女担任本组织最高级别职位的各代表团表示支持，因为仍然存在明显差距。

28. 博茨瓦纳代表团说，博茨瓦纳代表团赞同肯尼亚代表团代表非洲集团所作的发言，并感谢秘书处提交文件 WO/CC/83/INF/1 Rev. 中所载的详细的《人力资源年度报告》。代表团十分重视在产权组织这样一个组织的员工队伍中实现地域代表性的平衡，以确保不同地区的不同观点和独特经验被纳入其中，从而丰富对话和决策过程。这也将培养一种主人翁意识和对在全球范围内促进和保护知识产权这一共同目标的承诺。博茨瓦纳目前在产权组织的组织结构中没有代表，虽然这是一个令人关切的问题，但必须强调和赞扬产权组织最近在 YEP 中聘用一名博茨瓦纳国民的举措。它认为，这一步骤标志着在缩小差距和加强该国与产权组织的接触方面的一个重要里程碑。代表团乐观地认为，产权组织将继续走确保地域平衡的道路，并很快聘用一名合格的博茨瓦纳人，从而进一步促进本组织的使命和平等代表权。

29. 由于没有人要求发言，主席请秘书处对各代表团的发言做出回应。

30. 秘书处首先感谢各代表团积极评价本组织为人力资源转型所做的努力，以及为扩大代表性多样性所做的努力。秘书处承认，由于本组织的规模，这些努力的成果不会立即显现。它补充说，到 2038

年，本组织将有 285 个受地域分配限制的职位可以公开招聘，换言之，约占目前受地域分配限制的专业及以上职类职位的 40%。成员国应牢记这一点，因为这是一个机会之窗，也是引入 GDAP 的主要原因之一。关于与 GDAP 有关的意见，秘书处指出，过多地纠缠于数字而不采取更具体的行动是有风险的。它认为，应该花时间设计新的行动，然后衡量这些行动的成果，而不是进行全面衡量，因为最终结果比公式重要得多。秘书处还告知产权组织协调委员会，公务员制度委员会将在正在举行的夏季会议上讨论其最近题为“多样性：对联合国共同制度中地域多样性的监测”的报告，与联合国其他机构相比，产权组织在该报告中的表现相对较好。虽然这并不意味着不需要做出努力，但在这种情况下，有必要认识到，这个问题并不只是产权组织特有的问题，而是联合国系统中一个更广泛的问题。关于各代表团就采用有针对性的方法和针对具体国家的劳动力市场提出的意见，秘书处强调，这在很大程度上是 GDAP 的方法，需要与成员国建立伙伴关系，这也是需要研究和衡量的另一个因素。根据各代表团在该届会议上以及在 6 月份举行的 PBC 会议上的发言，秘书处承诺将重点放在针对无任职人员的成员国的行动上。关于采用猎头公司等具体措施的问题，秘书处提到，由于费用问题，已经采用了这一办法，但数量有限。秘书处忆及，GDAP 的第三大支柱围绕着能力建设要素，这是秘书处工作的一个非常重要的部分，也是与 WIPO 学院密切合作的结果。关于对青年倡议的评论，秘书处感谢各代表团注意到在这方面所做的更多努力，并提到除了 YEP、实习生和初专干事之外，还有 100 多名研究员。这些计划确实侧重于吸引和培养青年人才，并从无代表性的国家或代表性不足的地区招聘人员。秘书处感谢各代表团对在性别问题上取得的进展发表的意见，并指出一些成功与内部女性候选人的增加以及她们如何为在本组织内担任更高级的职务做好准备有关。它将继续加强这方面的努力，但也将关注更高级职位的外部女性候选人库。秘书处承认男性在初级职位上的不平衡，并借此机会强调，由于按组别进行招聘，YEP 实现了性别平衡。秘书处对美利坚合众国代表团在残疾人问题上的持续努力表示赞赏，并指出这是一个在残疾包容战略背景下密切关注的问题。它补充说，秘书处目前正在实施更加具体的措施，希望明年能够提供一些新的进展情况。关于招聘问题，秘书处重申，这是一个择优录取的过程，各代表团似乎都不反对这样一个过程对产权组织非常重要。这也是秘书处将重点放在建立强大的优秀候选人渠道，以填补本组织职位空缺的另一个原因。它指出在未来退休人员增多的情况下，需要保持机构知识，并提到将通过更积极的员工队伍和继任规划工作来监测这一情况。最后，关于产权组织与联合国大家庭的接触以及遵守联合国大会决定的问题，秘书处回顾了本组织最近在工作地点差价调整和育儿假方面的变化。秘书处补充说，除了执行联合国大会的决定之外，秘书处还是推动联合国系统共同主题和建议的机构的一个组成部分，这些机构包括心理健康与福祉战略执行小组、报酬审查工作组和残疾包容工作队，以及管理问题高级别委员会（高管会）和人力资源网络。关于行政首长协调理事会（首协会）处理性骚扰问题特别工作组，秘书处指出，行政、财务和管理部门助理总干事斯坦斯先生以副主席的身份参加了执行小组。

31. 主席感谢秘书处的答复。她提到巴西代表团提出的关于通过与 1975 年《地域分配原则》有关的具体措辞的提案。由于该提案已分发给各代表团审议，主席建议给它们一个机会审查该提案，并在该议程项目的讨论结束时再次提出。

32. 荷兰王国代表团代表 B 集团发言，感谢巴西代表团的提案，并要求提供书面文本。B 集团还向主席提到，它需要一些时间与其成员就该提案进行协调。

33. 主席对 B 集团表示感谢，并指出该分项目将保持开放，并将在会议结束时审议。由于没有其他发言请求，主席建议秘书处继续审议下一个分项目。

34. 重新讨论议程第 19(i) 项，主席回顾说，为了与各集团和代表团进行磋商，暂停了对该项目的讨论。主席高兴地宣布，在就巴西代表团关于议程第 19(i) 项决定措辞的提案进行磋商之后，已就协商

一致的决定段落达成一致。主席宣读了拟议的决定段落，并给各代表团一些时间审查该段落。主席注意到，没有代表团要求就屏幕上显示的经修订的拟议决定段落发言，并得出结论认为，没人反对拟议决定段落。随后，她感谢各代表团的发言，并表示所有发言都将在报告中得到适当反映。主席提议通过该决定。

35. 产权组织协调委员会请秘书处：

- (i) 考虑反映当代现实及确保择优录用的必要性，与各地区集团进行磋商，争取促进地域多样性；并
- (ii) 向委员会第八十四届会议提交一份磋商报告。

(ii) 道德操守办公室的报告

36. 讨论依据文件 [WO/CC/83/INF/2 Rev.](#) 进行。

37. 临时首席道德操守官介绍了题为“道德操守办公室年度报告”的文件 WO/CC/83/INF/2 Rev.，报告期为 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。临时首席道德操守官回顾说，前任首席道德操守官已于 2023 年 10 月离开产权组织，前往另一个联合国组织任职，他的任务是在新的首席道德操守官招聘之前履行这一职责。临时首席道德操守官进一步解释说，鉴于其任务的临时性，他避免做出政策改变，除非有紧急必要，因此他只做出了少数政策决定。临时首席道德操守官还强调，在他的任期内，道德操守办公室处理的案件数量继续增加，但没有前一年那么多（2023 年为 168 起，而 2022 年为 155 起，增加了约 9%）。多数案件涉及利益冲突问题，请求批准外部活动是最大的案件类型（2023 年占 40%）。这些案件有些来自工作人员个人，有些由人力部转交道德操守办公室。去年，道德操守办公室根据财务披露和利益申报政策（FDDI），利用内部开发的软件，启动了一项新的 FDDI 计划。2023 年，这一新软件的使用取得了很好的效果，为产权组织节省了大量成本。2023 年完成了 FDDI 和国际公共部门会计准则（IPSAS），合规率达 100%。就人数而言，2023 年有 111 名工作人员被列入 FDDI 名单，其中 10% 的申报人被要求随机提供文件，以核实其披露情况。道德操守办公室在 2023 年收到了四份防范报复的请求，在其中一个案件中，发现了部分表面证据确凿的报复案件，并将案件移交内部监督司（监督司）进行调查。在防打击报复政策方面，道德操守办公室得到了独立咨询监督委员会（咨监委）建议的协助。委员会提出了一些程序性修正建议，主要涉及时间安排，这些修正已正式纳入 2023 年底的修订本。2023 年，WIPO 学院继续管理在线道德操守培训，遵守率达到 95%。临时首席道德操守官指出，与上一年一样，道德操守办公室将向代表和工作人员提供一份图文并茂的 2023 年工作总结。临时首席道德操守官表示，他的任期将很快结束，并请总干事介绍即将上任的首席道德操守官。

38. 总干事向临时首席道德操守官戴维·米切尔斯先生表示感谢，并对他在产权组织道德操守办公室所做的工作表示赞赏，同时，新任首席道德操守官的招聘工作正在进行之中。总干事向产权组织协调委员会介绍了即将上任的首席道德操守官范妮·马丁女士，指出她在产权组织工作了 12 年多，曾在法律顾问办公室和人力部担任过各种职务。他进一步强调，即将上任的首席道德官将带来她对行政法和调解的熟悉，以及在相关规则和条例的必要知识方面的强大技能。经主席允许，总干事随后请即将上任的首席道德操守官发言。

39. 即将上任的道德操守首席官表示，能在产权组织协调委员会发言，她感到荣幸和谦卑。她指出，临时首席道德操守官在过渡期间的任职对于维护本组织的道德标准发挥了重要作用，她感谢他愿意分享见解，确保平稳过渡。即将上任的首席道德操守官介绍自己时说，她职业生涯的很大一部分时间是在诉讼领域摸爬滚打，包括在国际行政法庭担任两个职务，后来又在秘书处内担任咨询和政策职

能。这种职业经历形成了她对道德操守的理解。即将上任的首席道德操守官进一步指出，虽然职业道德可能经常被设定界限和施加限制，但她认为职业道德是保护和发展的基石，并指出，当个人能够与组织的价值观密切联系和相通时，就会有和谐、安全和共同目的感。即将上任的首席道德操守官进一步指出，她将把这种对道德操守的理解——注重价值而不仅仅是规则——带到本办公室。即将上任的首席道德操守官接着阐述了其对道德操守办公室的愿景，即围绕三个主要优先事项开展工作。首先，改进软性法律和指导，特别是有关利益冲突情况的法律和指导。虽然产权组织受益于一个强有力的法律和道德框架，但仍需提供切实可行、易于理解的指导，帮助员工更自信、更清晰地驾驭这些复杂情况，并确保主动发现和管理潜在冲突，维护产权组织的廉正。第二，简化程序，特别是与外部活动有关的程序。即将上任的首席道德官认为，产权组织员工与外部实体的接触可以成为促进合作与创新的巨大财富。但是，关键是要有一个高效的程序来审查和授权这些活动，确保这些活动也符合产权组织的道德标准。第三，进一步改善道德操守办公室的可及性。即将上任的首席道德操守官坚持认为，所有成员都必须有充分的信心，在有疑问或关切时，可以随时向道德操守办公室求助。通过营造开放和支持性的环境，道德操守将不仅被视为合规要求，而且被视为秘书处希望建立的组织文化的一个基本方面。定期培训将进一步营造一种氛围，使道德操守方面的考虑因素继续处于思想的前沿，引导人们追求卓越。即将上任的道德操守首席干事解释说，由于道德操守办公室的任务处于价值观、规则、合规和教学的交汇点，她打算保持并加强与主要利益攸关方的交流，包括咨监委、监督司、外聘审计员、财务主任办公室、法律顾问办公室、人力部、监察员办公室、WIPO 学院和工作人员理事会。与这些实体的合作，对于在全组织范围内形成整体的道德操守方法至关重要。最后，即将上任的首席道德操守官表示，她相信可以改善条件，使道德操守不再被视为一种负担，而是一盏明灯，照亮通往一个更加公正、负责和有影响力的组织的道路。她表示相信，在成员国、监督机构和产权组织有奉献精神员工的协作下，这一崇高使命一定能够实现。

40. 主席对总干事和即将上任的首席道德操守官表示感谢。

41. 荷兰王国代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写文件 WO/CC/83/INF/2 Rev.，并感谢临时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治理结构不可或缺的一部分，有助于确保以职业道德为特征的工作环境。它指出，向产权组织所有员工提供保密咨询和指导是道德操守办公室任务的重要组成部分。B 集团还注意到，自 2021 年以来，要求提供保密咨询和指导的请求明显增加，并鼓励道德操守办公室继续认真监测这一趋势。在这方面，B 集团表示支持道德操守办公室努力让所有利益攸关方更好地了解其战略，并更有效、更一致地报告产权组织在道德操守方面的成熟度。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产权组织发挥关键和积极的作用，并祝愿即将上任的道德操守首席干事在新的岗位上取得圆满成功。

统一编排议程第 20 项

《工作人员条例与细则》修正案

42. 讨论依据文件 [WO/CC/83/1](#) 进行。

43. 秘书处介绍了题为“《工作人员条例与细则》修正案”的文件 WO/CC/83/1，指出《工作人员条例》修正案提交产权组织协调委员会，供其事先批准，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，五项工作人员条例的修正案正提交产权组织协调委员会批准。其中一项最实质性的修正案涉及任期有限的定期任用（工作人员条例第 4.17(d)）。秘书处回顾说，2021 年 10 月引入了关于总任期有限的定期任用的规定。它规定，此类任期有限任用在整个任期结束后不得续签，也不得转为连续任用。根据审查和实施经验，注意到对于特定岗位，可能需要将

任期有限的定期任用延长至总任期之后，以支持取得和完成成果。秘书处补充说，这种延长只能进行一次，以避免对业务造成重大干扰，并须经总干事批准。关于《工作人员细则》，秘书处指出，正在向产权组织协调委员会报告四项工作人员细则修正案，供其参考，这些修正案均涉及育儿假。此外，四条细则中的三条被一条关于“育儿假”的细则所取代，以落实公务员制度委员会的决定：“以所有父母均享有 16 周育儿假的规定取代现行的产假、陪产假和收养假规定”，并“为产妇提供额外的 10 周时间，以满足她们产前和产后的特殊需要”。这对于没有生育但已为人父母的定期任用和连续任用工作人员来说并不是一个变化，因为自 2021 年 6 月起，他/她们已经可以享受 16 周的育儿假。对于那些生育了子女的工作人员，这一修订导致育儿假应享权利增加两周（从 24 周增至 26 周）。秘书处指出，增加的这两个周追溯到 2023 年 8 月 1 日或之后生育的工作人员。

44. 摩尔多瓦共和国代表团代表 CEBS 集团发言，感谢秘书处提交文件 WO/CC/83/1 中所载的《工作人员条例与细则》修正案。CEBS 集团表示同意定期审查《工作人员条例与细则》的目的，这将使产权组织能够维持一个健全的监管框架，迅速适应并支持本组织不断变化的需求和优先事项，同时确保与联合国共同制度的最佳做法保持一致。代表团指出，尽管 CEBS 集团愿意支持拟议的修改，但它对第 4.17(d) 条中的修正案表达了自己的看法，该修正案寻求更大的灵活性，允许总干事就任期有限定期任用在其总任期之后的一次性延长作出决定。它强调，这种灵活性必须只适用于有正当理由的单一的特殊情况，以确保本组织的有效运作。在这种情况下，CEBS 集团恳请秘书处监督这一修改的实施情况，并在今后关于人力资源的报告中反映这种延期的情况。

45. 荷兰王国代表团代表 B 集团发言，感谢总干事编写了 WO/CC/83/1 号文件，并注意到提出的修正案。B 集团认为，这些修正案总体上符合合理的现代雇佣做法，它特别赞赏以国际劳工组织（劳工组织）和世界卫生组织（卫生组织）的联合国系统做法为基准对条例 9.7 进行的更新。此外，B 集团注意到，对不当行为的及时解聘是表明产权组织重视其工作人员廉正的关键。关于条例 4.17 的拟议修正案，它理解，某些具体任务可能只需要临时指派，从而使秘书处能够根据不断变化的需求，灵活地进行员工队伍规划。从这一角度出发，它欢迎将定期任用一次性延长至总任期有限任用的建议。同时，B 集团认为，产权组织需要继续成为一个有吸引力的雇主，保留技术专长，吸引合格人才，因此原则上应签订长期合同。它补充说，这一目标不应因短期任用延长为长期任用而受到损害，因此应当对最长延长期进行规范，例如，通过延长原合同设计的最长时期。B 集团还建议对总干事作为例外批准这种延期的频率和原因进行评价。它将继续饶有兴趣地关注人力部如何在灵活的员工队伍规划、保留和吸引专门人才之间实现适当的平衡。B 集团再次感谢总干事给它机会审查该文件并批准其中所载的《工作人员条例》修正案。

46. 中国代表团感谢总干事提出的修正案，并注意到《工作人员条例》中关于任期有限定期任用的修正建议，为避免出现重大业务中断，经总干事批准后可一次性延长。代表团要求秘书处提供任期有限定期职位的概况，包括这些职位的数量、部门和职级。此外，它希望了解秘书处是否对该规定自 2021 年生效以来的总体情况进行了评估，特别是关于拟议修正案中提到的潜在的重大业务干扰。代表团请秘书处提供更多细节，说明拟议修正案背后的考虑因素。

47. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处提交《工作人员条例与细则》修正案，表示它与秘书处一样，希望落实联合国大会批准的公务员制度委员会的建议和决定。然而，关于《工作人员细则》中有关育儿假的修正案，代表团表示遗憾的是，在寻求执行公务员制度委员会相关决定的途径时，秘书处采用了违反常理的性别中立术语。代表团指出，在世界所有语言中，生孩子的父母都被称作“母亲”，至少迄今为止在科学上是这样，人类学、遗传学、解剖学和语言学也没有证明不是这样。2024 年 3 月，联合国大会第五委员会也进行了类似的讨论，成员国一致决定从《联合国秘书处工作人员条例和细则》

中删除关于生育父母的性别中立的临时修正案。世卫组织的成员国当年也采取了同样的做法。公务员制度委员会的相关决定没有提及“分娩的父母”一词。相反，公务员制度委员会 2022 年第 92 段载有关于实行单亲假的决定，其中使用了“产妇”一词。在这方面，代表团呼吁产权组织秘书处审查其决定，不要使用“分娩的父母”这一措辞，特别是删除该词并用“产妇”取而代之，可以保持拟议修正案背后的含义。英文文本如下：“An additional period of 10 weeks of prenatal and postnatal leave with full pay for the birth mother bringing the total duration of their parental leave to 26 weeks.” 代表团理解《工作人员细则》的特殊性，也理解这些细则不由成员国批准，但所提出的问题直接影响到整个组织，超出了工作人员管理问题的范围。为此，代表团提议对决定草案作如下修改，供产权组织协调委员会审议：“产权组织协调委员会请总干事审查有关育儿假的细则，以确保完全符合国际公务员制度委员会的相关决定。”

48. 阿尔及利亚代表团代表阿拉伯国家集团发言，感谢总干事提交载有《工作人员条例与细则》修正案的文件 WO/CC/83/1，感谢秘书处为不断修订《条例与细则》所做的一切努力，使本组织能够拥有一个符合本组织需要和优先事项的管理框架，同时尊重公务员制度委员会实施的最佳做法。代表团批准《工作人员条例》的拟议修正案，并注意到正在提交成员国知晓、于 2024 年 5 月生效的对《工作人员细则》修正案。它对附件二第 14 段关于分娩的工作人员的内容发表了意见，认为这不意味着改变，因为这些工作人员自 2021 年 6 月以来已经享受了 16 周的育儿假。在这方面，代表团要求秘书处特别澄清“未分娩的父母”一词。

49. 德国代表团感谢总干事编写了关于《工作人员条例与细则》修正案的文件，并感谢秘书处的介绍。它对《工作人员条例与细则》定期更新表示赞赏。代表团重申，原则上，产权组织应当以签订长期合同为目标，同时承认在有必要填补临时项目的职位时，有必要签订任期有限的定期合同。它欢迎对《工作人员条例》进行修改，允许在完成相应项目所需的情况下一次性延长任期有限定期合同。由于这一修改在产权组织内部是一种新的做法，代表团表示欢迎对总干事作为例外情况批准这种延期的频率和原因进行评估。

50. 荷兰王国代表团代表 B 集团发言，表示不能支持俄罗斯联邦代表团刚刚提出的《工作人员细则》修正案。对《工作人员细则》的修订不是提交给产权组织协调委员会批准或通过的，而是为了注意到对《细则》的这些修改。B 集团还提到，对《工作人员细则》的这些修正符合联合国的惯例，并且已经实施，因此成员国无法对《工作人员细则》进行谈判或修改。

51. 法国代表团说，它赞同荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言，并呼吁那些要求用“产妇”取代“分娩的父母”的成员国更加关注联合国的地位和工作人员条例，特别是第 1 段和第 8 段。这个问题的起因是联合国大会第 77/256 号决议修改了育儿假权利，旨在取代已经生效的有关产假、陪产假和收养的规定，这些修正于 2023 年发生。产权组织是一个联合国组织，代表团认为，产权组织将其条例和细则与联合国的条例和细则保持一致是正常的。因此，代表团赞扬秘书处提出的修正案，并表示对修正案感到满意。它认为，该措辞已经获得同意，不应再进行辩论，因为它反对选择自由，因此，代表团赞成使用“分娩的父母”一词。它最后指出，人可以以不同的方式，特别是通过收养成为父母。

52. 美利坚合众国代表团说，它赞同荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言，并感谢秘书处对《工作人员条例与细则》所作的这些修正。代表团对产权组织继续努力向联合国系统的最佳做法看齐表示赞赏，包括与本组织最宝贵的资源——员工有关的最佳做法。代表团尤其认为，产权组织与公务员制度委员会关于育儿假的决定保持一致，是确认公务员制度委员会权力和责任的又一重要步骤。代表团注意到，秘书处及时采取行动，回应了产权组织工作人员理事会在 2023 年 7 月产权组织协调委员会会议

上的发言，该发言要求进行这一更新。代表团进一步指出，文件 WO/CC/83/1 中提供的关于更新产权组织《工作人员细则》的信息仅作通知之用，并补充说，这完全在秘书处的任务授权范围之内，而且确实已经得到实施，反映了产权组织对遵守公务员制度委员会制定的联合国共同制度基准的承诺。代表团回顾说，产权组织更新其育儿假政策的历史一直没有引起争议，同时其特点是朝着公平和标准化的方向发展。事实上，上一次对产权组织育儿假政策的更新是在 2021 年，当时增加了陪产假，并将这一权利扩大到研究员。代表团表示，大力支持秘书处努力确保其育儿假政策涵盖所有育儿假；产假、陪产假、收养假、代孕假，使产权组织能够继续成为联合国系统内有吸引力和竞争力的雇主。

53. 俄罗斯联邦代表团希望对其提案作一些说明，指出对关于修改《工作人员条例与细则》的决定提出的修改并不意味着要总干事或秘书处取代实际《工作人员细则》中的措辞。它补充说，它完全了解这种情况，因此它认为其措辞是相当灵活的，但它也是相当重要的，因为它使成员国能够对秘书处在执行公务员制度委员会的决定时所采取的方法的主要分歧进行思考。关于法国代表团就联合国大会第 78/200 号和第 78/275 号决议所作的发言。后一项决议的第 4 段提到联合国秘书处应取消在联合国使用的临时工作人员细则以及第 6.3 段，其中谈到“分娩的父母”。根据联合国大会的一项决定，自 2024 年 4 月起以协商一致方式删除了该段，世卫组织也于当年年初开展了类似工作。代表团并不真正理解成员国所指的联合国系统内关于育儿假的最佳做法是什么，特别是性别中立措辞，这没有在各组织内达成共识，因此不能被视为最佳做法。

54. 加拿大代表团表示支持荷兰王国代表团代表 B 集团所作的发言，以及法国代表团和美利坚合众国代表团的发言。代表团欢迎秘书处努力使其育儿假权利与联合国共同制度的做法保持一致。它还感谢秘书处就其为确保育儿假的条件和程序具有包容性并反映最佳做法而采取的步骤所作的澄清。

55. 由于没有其他代表团要求发言，主席提议秘书处对各代表团提出的问题做出答复。

56. 秘书处忆及，关于有期限定期任用，这一模式于 2021 年 11 月引入，目的是提高其寻找和聘用具有最新和最相关技能的人才的能力，同时管理新人的职业期望，促进内部流动。迄今为止，有 60 名工作人员持有有期限定期任用合同，对这些有总任期限制的定期任用合同的使用情况进行了密切监测，以评估对本组织的益处。迄今为止，业务团队以平衡的方式使用了这种合同方式，将其与定期和临时任用或其他合同结合起来，确保既有长期的机构知识和业务敏锐性，又有基于不断变化的业务需求的最新相关技能。它注意到有许多人要求它密切监督和报告一次性延长例外情况的使用情况，并试图澄清，这种情况最早可能要到两年后第一批有期限定期合同到期时才会发生。这是管理员工队伍和确保业务连续性的一种积极主动的预防性方法。关于合同稳定性重要性的评论意见，秘书处向成员国保证，产权组织与几个联合国机构相反，继续签发连续合同，并补充说总干事最近确认了相当多的连续合同。秘书处重申，其做法是谨慎地兼顾以下两方面：对需要核心员工队伍的领域进行评估，并确保其稳定，但同时在必要时采取灵活的做法，以满足当前环境下期限有限或迅速变化的具体需求或具体技能需求。秘书处还确认，它将继续通过与各部门磋商吸取经验教训，并根据需要进行调整。关于育儿假，秘书处指出，成员国对实施这项新的额外权利没有异议，但对使用“分娩的父母”一词有异议。它解释说，之所以使用这个词，是因为它对不能生育的妇女来说不那么污名化，而且“产妇”一词通常与公务员制度委员会报告中使用的词含义不同。秘书处补充说，它通常是指生育但放弃孩子供人收养的妇女，而在育儿假的情况下并非如此。在这一阶段，本组织与劳工组织、联合国以及联合国各基金和方案在其各自的工作人员条例和细则中使用的措辞保持一致。此外，根据最近的磋商，秘书处了解到，《联合国工作人员条例和细则》中的“分娩的父母”一词将不会改为“产妇”，因为联合国大会第 78/275 号决议中的决定适用于旨在引入性别包容语言的修正案，而不适用于有关育儿假的工作人员细则。

57. 主席感谢秘书处澄清了各代表团就《工作人员条例与细则》修正案提出的问题，并请各代表团发表补充意见。

58. 俄罗斯联邦代表团指出，它认为解释公务员制度委员会的决定或联合国大会的决议不是秘书处的职责，代表团认为这些决定或决议非常明确，易于理解。它指出，使用“分娩的父母”这一特定术语的唯一组织是劳工组织，一个组织使用这一术语不构成联合国系统的最佳做法。关于解释问题，公务员制度委员会报告中的措辞也非常清楚易懂，在考虑到所提出的关切的同时，它也理解秘书处和其他组织的关切，它们可以找到某种途径，以协商一致的方式批准《工作人员条例与细则》修正案。代表团坚持将其建议的决定草案提交产权组织协调委员会审议。

59. 中国代表团对秘书处所作的澄清表示感谢，并希望提出几点意见。关于有期限定期任用，代表团指出，秘书处的解释似乎存在差异，根据秘书处的解释，采用这种方式是为了增加内部的流动性，而拟议的修正案是为了避免严重的业务中断，给予一次性例外延长。在提到秘书处表示将密切监督和报告一次性例外延期的使用情况时，代表团要求说明秘书处是否对情况进行了概览，修正案将如何适用，以及评价的形式。代表团补充说，对《工作人员条例与细则》的这一重要修正关系到工作人员的福利，并考虑是否应在评价之后再实施这一修正，从而使各方确信将以平衡的方式处理各项目标。换句话说，代表团认为应在评价结束后再提出拟议修正案。

60. 由于没有其他发言请求，主席请秘书处对各代表团提出的问题做出答复。

61. 秘书处答复关于任期有限定期任用和内部流动这两个目标之间可能存在差异的意见，澄清说，它是将这些空缺职位作为流动的一种方式，因为有期限定期职位向内部工作人员开放，如果他/她们已经持有连续合同等，有限的任期将不适用于他/她们。因此，这种方式实际上创造了机会。同时，一些有期限定期职位是由外部候选人填补的，这也是提出修正案的原因，因为修正案的重点是潜在的业务连续性问题。关于评价这一点，秘书处强调了其重要性，正如一些代表团所提到的，秘书处指出，更多的是何时行使这一例外，使用这一例外背后的原因，以及是否有任何具体的基本模式。只有在开始使用这一例外时才能进行评价，而这不会在近期内进行。与其他组织不同，秘书处引入有期限定期职位的原因之一是，产权组织的项目员额有限，因为这些员额是由基本建设总计划批准的资金决定的。因此，项目员额的期限通常为五年，在很大程度上由资金决定，但出于业务连续性的原因，有时会延长到五年之后。秘书处对由经常预算供资的有限定期职位也采用了类似的理由，从而使自己有机会在目前用于项目员额的方式上具有可比的灵活性。关于对公务员制度委员会和联合国大会决定的解释，秘书处指出，它有责任研究这些决定，并在现有的法律框架内加以考虑。此外，关于修改和使用具体术语的具体问题，秘书处指出，《联合国工作人员条例和细则》以及联合国基金和方案的措辞在现阶段没有变化。该术语的使用与劳工组织使用的措辞一致，秘书处倾向于将劳工组织作为这些事项的参考，因为这与劳工组织在劳动实践方面的任务密切相关。

62. 埃及代表团说，它赞同阿尔及利亚代表团代表阿拉伯国家集团所作的发言，并感谢秘书处提交文件 WO/CC/83/1。它对秘书处在审查《工作人员条例与细则》方面所做的努力表示赞赏，这些努力使秘书处能够维持一个健全的组织框架，以适应本组织的需要和优先事项，同时确保与联合国系统的最佳做法保持一致。代表团注意到提交供参考的《工作人员细则》修正案，并赞扬秘书处将产假、陪产假和收养假改为单一的育儿假细则。然而，代表团还希望指出，“分娩的父母”一词的使用含糊不清，在联合国系统内没有达成共识，也不符合公务员制度委员会的决定。由于含糊不清，正在讨论的文件的阿拉伯文本使用了“不生育而成为母亲和父亲的工作人员”一词，并补充说这违背了性别和生

物原则。代表团理解，对《工作人员细则》的这些修正是供参考的，但它认为，育儿假问题可以用更好的方式来表述，以反映与联合国系统所用语言的一致性。

63. 主席向各代表团表示感谢，由于没有代表团要求发言，主席宣布该分项目继续开放，以便各代表团有时间审议俄罗斯联邦代表团的提案，该提案将在会议结束时审议。

64. 回到议程第 20 项，主席回顾说，关于该项目的讨论已经暂停，以便各代表团之间进行非正式磋商。主席高兴地宣布，在就俄罗斯联邦代表团提出的提案语言进行磋商之后，产权组织协调委员会达成了协商一致。主席注意到各代表团对屏幕上显示的经修订的拟议决定段落没有异议，她继续通过该决定。

65. 产权组织协调委员会：

(i) 批准了文件 W0/CC/83/1 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；并

(ii) 要求秘书处就工作人员条例 4.17(d) 的执行情况编写报告，供协调委员会在其 2028 年例会上审议。

66. 秘书处希望根据本届会议期间早些时候的讨论情况，特别是在认真审查了产权组织协调委员会成员的所有发言，包括俄罗斯联邦代表团关于文件 W0/CC/83/1 附件二所载《工作人员细则》修正案的意见之后，向成员国作出一些澄清。秘书处重申，正如文件中明确指出的，对《工作人员细则》的修正是作为持续进行的《工作人员条例与细则》审查的一部分实施的，这使产权组织能够保持一个健全的监管框架，迅速适应并支持本组织不断变化的需求和优先事项，同时——重要的是——“确保与联合国共同制度的最佳做法保持一致”。关于育儿假的管理规则，秘书处向各代表团保证，总干事作为本组织的行政首长，在行使《产权组织公约》赋予的职能和权力时，将确保这些规则始终符合这一目标。为此，秘书处将继续上述持续进行的审查工作，以便这些规则不仅符合公务员制度委员会所建议的整个联合国系统在这方面的发展，而且也符合其最终目标，即“成为父母的工作人员”，无论是否生育，都能获得照顾家庭和满足其具体需要所必需的育儿假权利。

67. 主席感谢秘书处的发言，并对各代表团积极参与产权组织协调委员会讨论的重要项目并达成一致表示感谢。

[后接附件¹]

¹ 按惯例，主席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本报告附件。

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

2024年7月16日，日内瓦

诸位阁下，
主席女士，
总干事，
各位代表，
亲爱的产权组织同事们：

今天，我非常荣幸地代表尊敬的产权组织工作人员发言。

首先，产权组织工作人员理事会对与产权组织行政部门富有成效的合作和积极参与表示衷心感谢。

产权组织工作人员理事会新班子于2024年5月选举产生，将在未来三年为产权组织工作人员的利益服务，优先考虑职工的福利和职业理想。产权组织工作人员理事会作为员工队伍的代表机构，在促进对话、收集反馈、确保同事们的关切和想法得到表达和解决方面发挥着至关重要的作用。

产权组织忠诚雇员的福利仍是重中之重，因为它是我们业务效率和本组织总体成就的基石。

我们打算继续与行政部门密切合作，确定并落实各项措施，以应对产权组织所有工作人员面临的具体挑战和关注的问题。这种伙伴关系有助于确保雇员的需求、权利和利益在决策过程中得到尊重、代表和解决。通过实施这一战略，我们努力创造一种支持性的、积极的工作环境，促进工作人员的福祉，为本组织的全面成功做出贡献。

产权组织工作人员理事会认识到当前全球形势的复杂性，包括围绕数字化、自动化、员工队伍多样性和包容性日益增长的不确定性。我们认识到，这些问题相互关联，需要深思熟虑和战略规划。在数字化和自动化的背景下，我们认识到这些趋势正在重塑工作的性质和未来所需的技能：只要不影响工作人员的福祉并继续将其作为优先事项，我们愿意进一步支持这一转型变革。

2024年雇员参与度调查的结果突出了产权组织工作人员面临的挑战，以及就以下主题开展工作的必要性：畅所欲言文化、归属感和员工福利。

我们关切地注意到，由于需要以更少的资源实现更多的目标，在要求苛刻和不可预测的环境中，工作量增加，工作时间延长。产权组织的工作人员正在尽最大努力，在工作量不断增加的情况下，为产权组织行政管理部门和成员国提供支持，而这一承诺的代价是：员工的福祉和心理健康。。

我们赞赏产权组织行政部门致力于解决调查中强调的关键领域问题，并致力于改善员工福利。营造一个让员工感到被重视、被支持、被认可的环境至关重要，因为这可以提高工作满意度、生产率和整体幸福感。

要营造这样一种环境，必须确保以下关键要素：

- 公开交流：**产权组织工作人员理事会支持行政部门与产权组织工作人员之间进行开诚布公的交流。这可以通过定期会议、全体会议或开门政策来实现。这将使雇员能够表达自己的关切和建议，让他/她们感到自己的意见被倾听和重视。
- 工作人员的职业抱负、晋升和专业发展：**产权组织工作人员理事会重视促进多样性和性别公平的重要性。同样，工作人员理事会坚信，工作人员对其职业生涯中的成长与进步，包括晋升，理应抱有很高的期望和愿望。我们要大力强调，倡导地域和性别多样性绝不应以牺牲公平的

内部晋升为代价。事实上，这两方面是可以和谐共存的，因为内部候选人晋升到其他职位会影响高级职位的地域和性别多样性，也会腾出其他职位，从而确保多元化招聘的持续循环。当雇员感到自己受到重视并看到明确的晋升途径时，他/她们就更有可能致力于自己的工作和本组织。这样就能提高生产率，提高参与度，并培养出一支更熟练的员工队伍。表彰和奖励出色的工作和增加的责任，是这一过程的关键部分。产权组织工作人员理事会认为，应当就职业发展机会和期望进行开诚布公的沟通。所有工作人员都应通过培训机会和发展计划，获得学习和成长的机会。

3. 给工作人员可持续的合同地位：产权组织工作人员理事会对行政部门最近决定在结构审查之后将大量定期任用转为连续任用表示高度赞赏。上一届产权组织工作人员理事会一直定期与人力资源部门跟进，强调必须为这一过程实施一个明确、一致的框架，并确保以公平、透明的方式进行转换。这一决定无疑将有助于建立信任，减少焦虑和压力，并为所有工作人员维持一个积极的工作环境。产权组织工作人员理事会还密切监督最长期限为 5 年的有期限定期合同的使用情况。确保产权组织工作人员的独特价值及其机构知识不受损害，这一点非常重要。提高哪些职位适用有期限定期合同的透明度，可以减轻人们的担忧，并确保这些合同的使用符合本组织的目标和价值观。这可以包括就使用有期限定期合同的理由进行明确的沟通，并定期审查其使用情况，以确保其得到适当的应用。总之，虽然在有限的情况下，有期限定期合同可能是一个有用的工具，但重要的是要确保明智和透明地使用这些合同，以保护联合国专门机构的机构知识。

产权组织工作人员理事会致力于继续为所有工作人员的利益而努力，本着对赋予我们的巨大责任的尊重，将我们的时间和精力用于解决工作人员关心的问题。我们将继续致力于倡导工作人员的职业抱负和专业成长。我们将始终如一地要求以统一的方式和明确的标准使合同模式标准化。我们将坚持不懈地努力确保公平公正的工作环境和工作人员的福祉仍然是所有利益攸关方的首要任务。我们的承诺还包括维护产权组织作为吸引和招聘顶尖人才的“首选”组织的地位，同时促进和支持我们尽职尽责的合格工作人员的职业发展。

我们感谢大家的关注，并希望大家继续给予支持，始终将工作人员放在首位。我们的工作人员是本组织最宝贵的财富，他/她们的福祉和专业成长对我们的集体成功至关重要。

[附件和文件完]