

世界知识产权组织协调委员会

第六十四届会议(第23次特别会议)
2011年7月14日，日内瓦

WIPO 协调委员会主席关于 WIPO 工作人员协会代表大会主席
在协调委员会 2010 年 9 月 29 日会议上所提问题的
解决程度的报告

秘书处编拟

WIPO 协调委员会主席谨根据 WIPO 协调委员会第六十四届会议(第 23 次特别会议)议程第 3 项提交一份工作文件。

[后接文件]

WIPO 协调委员会主席关于 WIPO 工作人员协会代表大会主席在协调委员会 2010 年 9 月 29 日会议上所提问题解决程度的报告

背 景

在 2010 年 9 月 29 日协调委员会的会议上，WIPO 工作人员协会代表大会(PCSA)主席向成员国作了发言，其中包括若干项指控，总体上，多数指控事关行政部门的人力资源管理及其改组活动。该委员会在其 2010 年 9 月 29 日的报告(WO/CC/63/8)中，在第 95 段建议散发工作人员协会代表大会主席的发言；秘书处作出书面答复；协调委员会将给 WIPO 管理层一个在内部解决这些问题的机会，如仍有任何问题未得到解决，将有可能在春季召集一次协调委员会会议。

除确定是否有关问题已得到解决这一最后步骤之外，所有建议的程序都已履行。在主席为确定这些问题是否已经得到解决或是否正在解决之中而作出努力之后，未得到任何结果(希望通过达成共识声明的方法)，主席决定她将利用 WIPO 工作人员协会主席(PCSA)9 月 29 日的发言和总干事(DG)2011 年 4 月 4 日所作的答复，按其意见来确定这些问题是否已得到解决或正在充分解决的过程之中。

主席决定，鉴于无法在问题解决的范围上达成一致意见，将举行一次协调委员会会议。她为委员会编拟了一份报告。向 WIPO 行政管理层提出了一项要求，会期定于 7 月 14 日。很遗憾，会期未能如愿以偿地安排在春季。

下述内容作为评估这些问题解决程度的基础：

1. 协调委员会不应试图对本组织进行微观管理
2. 为审议所述事项的解决范围，在评估中将不会审议新的事项
3. 必须承认，如一方或另一方未能如愿以偿，但只要采取了适当程序并且有关方在处理个案中已履行其职能，就不意味着问题没有得到解决。这种情况只能说明问题的解决不是有利于当事方的某一方或另一方。
4. 一旦情况表明某一指控属不正确或不实之词，就应纳入已经处理或已经解决的问题之列。

解决问题的评价方法

程 序

为便于参考，各项指控已被分类，并对 PCSA 发言的段落顺序编号(详见附件二)，并且与总干事的答复进行比较(按以黑体编号的段落为序) (详见附件三)。主席根据答复意见逐点

评估了解决程度。通过使用编目系统，共有 37 项指控。作为第 1 级描述的领域是那些较为容易核查的领域。需要作出更加深入判断的领域则被描述为第 2 级的问题。

第 1 级问题

调查结果如下：

1. 失实陈述 (*MM*) [12 个案例] (有关使用的缩略语详见附件一)

目前注意到共有 12 处对事实的失实陈述。根据总干事 2011 年 4 月 4 日所作答复来看，这些领域被确认为属于失实陈述。有关失实陈述方面的细节(直接和隐性的)，可以通过将发言与总干事的答复进行比较的方法获得。分别参见 PCSA 发言的(第 9 段 – 第 3 段和第 4 段) (第 12 段 – 第 11 段) (第 15 段- 第 7 段) (第 17 – 第 14 段) (第 17 段- 第 8 段) (第 18 段 – 第 17 段) (第 20 段 – 第 18 段), (第 31 段- 第 17 段)(第 25 段 – 第 21 段) (第 26 段- 第 23 和 24 段), (第 34 段 – 第 28 段)以及(第 38 段 – 第 33 段)。这些问题主要涉及到是否与工作人员协会代表大会(SC)进行了磋商。

2. 与前任主席或前任工作人员代表大会的协商 (*CpC*) 未被承认 [3 例]

陈述的指控中有一种倾向，即不承认其前任主席或前任工作人员代表大会进行的协商，而且，如果事项是与前任主席或前任工作人员代表大会讨论的，就做出不曾有过磋商的结论。但是，一个连续存在的实体，对于其各项事务，相关的不是人员，而是机构。在至少三例情况中，PCSA 否认(或暗示否认)工作人员代表大会的协商，而事实上与前任工作人员代表大会有过协商。分别见 PCSA 发言和答复的(第 9 段—第 3、4 和 5 段)、(第 18 段—第 17 段)和(第 34 段—第 28 段)。

3. 按条例规定无需进行协商的情况 (*CNRperReg*) [2 例]

有些情况中，管理层被指控缺少协商，但指导原则显示，某些情况不要求协商。分别见 PCSA 发言和答复的(第 17 段—第 14 段)和(第 35 段—第 29 段)。

4. 对协调委员会和 WIPO 其他高级机关议定、由管理层执行的决定提出的质疑 (*QDof CC*) [2 例]

被质疑的一些方面是协调委员会作出的决定，例如：为长期服务的短期合同雇员设立一定数量的员额，以及协调委员会同意用五年时间对此加以落实。见第 12、13 和 14 段，与答复第 9、10、11 和 13 段比较。

5. 占先式批评 (*PC*) [2 例]

在至少两例中有占先式的批评，即：在等待看到管理层将如何办理之前先提出批评：工作人员细则的修改—发言(第 10 段)与答复第 5 段比较；以及建立道德操守部门—(第 35 段)与答复第 29 段比较。(工作人员协会还表示，希望协调委员会制定规则，“使这一立法机构全面维护其监督本组织内部各机构道德操守的任务授权”。除了如

上所述不给道德操守办公室开展工作的时间以外，研读设立协调委员会的文书第 8 条，也看不出这是委员会的任务授权之一。此处需要进一步明确。)

6. 批评不再相关 (CNLR) [3 例]

a) 其他一些受到批评的事项，随着事件发展，已不再相关：恢复任用公告——(第 23 段)与答复第 20 段比较。

b) 任命内部审计员；这已在 2010 年 9 月 29 日的协调委员会会议上得到解决，缩短了连任期。这不再是一个问题，现任者将于年底离任。

c) 缺少关于信息技术安全问题状态的信息(第 21 段)。答复第 19 段。

管理层给出的解释是，涉及到保密问题，调查结果已向有关人批露。见答复第 19 段。此外，已向所有工作人员发出了一份日期为 2010 年 12 月 17 日的报告。调查结果显示，无法找到任何证据。各案似已结案。

上述各项在列出的 37 项批评中共占 24 项

7 有 4 例对管理层责任和权力的正常方面提出质疑 (MR) [4 例]

a) 关于撤销员额的协商(第 15 段)。这在多数组织通常是管理层责任的一个方面。见答复第 7 段。

b) 员额的重设计和员额的降级(第 15 段)(第 18 段)。这通常是管理层责任的一个方面。见答复第 8、14 和 15 段。

c) 对使用叙级专家以及员额叙级委员会作用的批评(第 15 段)。见答复第 24 段，该段说明与员额协调委员会的协商中工作人员代表大会也派人参加。

d) 对员额改叙总体上的关切(第 27 段)。根据答复第 23 和 24 段，商定的程序得到采用，启动方为有关部门，工作人员代表大会的代表参与其中；外部专家得到了适当使用。

上述四个方面在多数组织中会被认为属于管理层决策的方面。这里假设，管理、重组和执行战略调整进程的最终责任公认属于管理层。

算上这四项解释，则占到 37 项指控中的 28 项。

其他问题

8. 填补职位以论资排辈为主要因素 (PboSen) [1 例]

有人认为，资历应该是决定职位空缺填补方式的主要因素。但是，最具前瞻性的组织并不遵守这些原则。有人可能会对这是否为一种合理的要求提出质疑，还是应该遵守希望成为一流机构的机构原则。(第 14 段)参见答复第 6 段和第 7 段。(职代会也呼吁协调委员会对拟议的文件 WO/CC/63/5 予以修订，并考虑将资历标准和出色表现作为空缺职位填

补过程的首选因素。而且还建议，只有在候选人素质不相上下时，才应将资历这一标准考虑在内。)同时，本组织的目标和战略方向，通常也应予以考虑。

9. 因其他问题引起的事项(CM) (1 例)

某些指控对其它决定产生了影响

例如，鉴于已决定解决为短期合同长达 5 年以上的长期任职员工创建职位这一问题，这一决定势必致使津贴延迟发放。为避免问题出现重复，对于这一情况可能本应作为一个单一的问题加以处理。(第 13 段)

这样一来，可以认为已予以充分答复的指控(因最初的失实陈述等)或已以其他方式予以解决的指控共达 30 项。其中，四(4)项涉及管理责任和职权。

第 2 级问题

上述领域属于不当批评，或被批评的问题已由管理层纠正，或对事实和职责的认识出现误解，而且加上上文第 1-9 段中指出的类似案例，因此这些问题已变得相当简单。但是，在若干领域，确定这些问题是已得到解决还是仍在解决之中，还有需要更高的判断力。这些领域将被称为第 2 级问题。

A) 管理效绩与以前相比远远超标的领域也受到了批评。这至少包括两个领域：地理分布(第 25 段)参见答复第 21 段和第 22 段，以及所处理的分类请求(第 27 段，参照答复第 24 段。)有人可能会问，这些批评是否合理，因为本组织在这些领域的效绩已有显著的改善。然而，如果信息反馈更加顺畅，可能有助于避免出现这些指控。(2 例)

B) 本不应提交协调委员会的问题。

i) 关于评价标准“难以适应某些部门”。协调委员会可能不是处理这些具体问题的最佳机构。这似乎是一个技术问题，由特定部门或单位与合适的人员或部门负责人处理会更好一些。[1 例]，(第 19 段)参见答复第 14 段和第 15 段。

ii) PCSA 发言第 10 段就合同问题发表了意见，其中逐项列出了工作人员代表大会希望写入合同中的条款。这些不应被视为具体指控；而且也不是作为指控提出的，权当警告。也没有举出具体的案例。因此，这些不属于需要解决的问题，而似乎是希望写入聘用合同中的内容，因此可由订约双方协商解决。

iii) 同样，PCSA 发言第 26 段也笼统地发表了一些言论，但未提及任何案例。这些不应被视为指控。参见答复第 22 段。

C) 有关种族歧视的指控(1 例)

行政管理层断然否认了一位高级官员提出的种族歧视指控，并透露说，争议的问题发生于工作人员代表大会成员之间。(PCSA 发言第 38 段)。参见答复第 33 段。

D) 上诉和抱怨的数量增加，包括向国际劳工组织行政法庭投诉的数量增加，令人关注，被认为是一种不满的象征。在此方面，有待作出的若干决定也许会提供有益的指示。(第 38 段)参见关于适应变化问题的答复第 31 段。上述内容作为一项统计指标，可以说明某一问题，或许也可以说明快速变革，因此仁者见仁，智者见智。由于裁决结果比上诉数量更为重要，因此可以等所举案例有裁决结果并得知裁定理由时，再重新探讨这一问题。在此期间，可以先将其从待解决问题清单中删除，等了解有关上诉结果的信息之后再说。

如果因上述原因将这些第 2 级问题从待解决事宜清单中删除，那么将只剩 4 个问题。

主席就剩余的 4 项批评发表意见。

WIPO 工作人员协会代表大会主席就**总干事的职权**问题(第 10 段)所作的发言。

顾名思义，总干事应该主持本组织的总务工作。做到这一点需要赋予恰当的职权。工作人员代表大会的作用是在与其职能相关的领域中充当顾问。鉴于工作人员代表大会不是本组织的一个行政机构，因此与管理部門的合作是至关重要的。然而，总是有一些由管理部门监管或由管理部门自行做出决策的领域。除此之外，领导层有责任管理本组织，应遵守相应准则、已获得的批准和在必要情况下付诸行动。与其他组织的治理构架相比，总干事的职权看上去并非与众不同。这一点是可以得到证实的。现有资料表明 WIPO 工作人员代表大会是好几个 WIPO 顾问委员会的代表。初步调查表明，同日内瓦的其他组织相比，这种做法要胜出一筹。(对 3 个组织进行了调查)。现有资料还表明顾问委员会的建议是普遍为人所接受的。高层管理层应该从整个组织的视野看问题，在做出最后决定的过程中与本组织的目标、计划和战略方向保持一致。工作人员代表大会可以，但是不应该对产生这种视野的问题负责。因此，由于这些原因，有时决定可能与建议相悖。也许避免将这种问题视为尚未解决的问题是有益的。

同样，我们考虑一个组织的领导如果未被赋予适当权力能否管理好该组织的这一问题，可能是有好处的。人们认为总干事的职权不是一个需要解决的问题，而在正常情况下，最高行政主管的权力靠一种与工作人员关系重大的意见来保持平衡，因为必须建立一种工作人员发表意见和建议的机制。这种情况是千真万确的。同样，合乎情理的是，应该尊重恰当程序，避免错误表述，寻求一种不那么公开的问题解决办法。对此，人们很有可能达成一致意见。

剩下的三个方面看起来需要进一步解答：

1. 中止择优提拔的做法。
2. 交流不够。

3. 长久未解决的两年停职审查案。

以下所引用的是三个问题的答复：

答复 1. 对中止择优提拔的批评(第 30 段)。行政管理层称，正在积极寻找奖励杰出业绩的选择办法。(参见答复第 25 段)

答复 2. 关于对交流表示担忧的问题(第 19 段)，行政管理层承认有必要加强交流。行政管理层将更频繁地召开工作人员和管理人员之间的会议，具体说明新系统，讨论效绩问题。(参见答复第 16 段)

答复 3. 人们对长久未解决的两年停职审查案表示担忧。(第 39 段)。应当承认有所拖延，但是看来在这个问题上也有所进展。(参见答复第 34 段)

主席就剩下的三个方面之一——交流问题——发表意见。

交流与支 持

交流可能是产生许多问题的根源。尽管 WIPO 高级管理层做出了有效和具前瞻性的工作，但在与工作人员交流方面还有更多工作要做，以便为实现本组织目标取得更大的支持。有必要更清晰地评价管理人员和工作人员的相关作用。同样，必须付出更大的努力让工作人员接受这种状况，即除非机构已经过时，否则有必要进行改革，使机构本身做好面临 21 世纪和未来全球挑战的准备。然而，管理层必须认识到，任何人因希望使本组织的未来变得更加美好而成为了受害者，必将感到受到了不公正待遇。这种结果是必然的，但随着时间的推移和重新部署，同时在可能的情况下，人力资源部门在重新定位的实施过程中将给予帮助，这一结果将得到克服。就此而言，在这种情况下，从转播信息的意义上来说，本组织希望能超越交流，为实现实施调整的目标争取获得支持。做到这一点需要坚持不懈的努力。

结 论

因此，主席：

a) 认为，鉴于某些问题不以事实为依据，或在其他方面没有通盘考虑，或者已经纠正，或者本来就应当属于管理层处理的，以及文件中细述的类似情况，可以说需要关注的大多数剩余问题已得到处理，只不过一些领域中的问题仍在处理当中，尚未完成。任何一个组织都是一个生命有机体，新的问题将不断产生。因此百分之百的解决对于任何组织来说都是不正常的，因为任何现有问题总可能增加一些新的层面，或者可能产生一些新的问题。主席认为，大多数问题已得到解决，剩余问题正在处理当中。

b) 注意到，在机构改革工作中有必要加强交流、提高说服力，这似乎正是引起所提出的许多问题的根源所在。然而，尽管所提出的问题多数已得到解决，但在为确保本组织继续成为一流组织而必须开展的机构改革工作中，如何认真处理人们关注的职业保障问题，仍是一大挑战。然而，如能在大刀阔斧的机构改革中提高说服力，定将营造一种相

互更加信任的氛围，职员们将主动与管理层讨论问题，并找到解决办法，而不是求助于协调委员会。

请协调委员会注意上述报告。

WIPO 协调委员会

主 席

[后接附件]

附件一

所用代码说明

MM	=	失实陈述(因误传或信息不全所致)	12
CpC	=	与前任主席协商	3
CNRper Reg	=	按条例规定无需进行协商	2
QDof CC	=	对协调委员会批准采取行动的决定的执行情况提出质疑	2
PC	=	先占式批评	2
CNLR	=	不再具有相关性的批评	3
MR	=	管理责任	4
PboSen	=	填补职位应论资排辈	1
CM	=	因其他问题引起的事项且不属于新增问题	1

 30
第 2 级问题 – 需作出裁决和解释或推论

(1) 关于业绩远远超过以往准则的批评	2
(2) 本不该提交协调委员会的有关管理问题的意见	2
(3) 种族歧视—驳回	1
(4) 提交劳工组织审理的案件量——由于案件的最终结果要比案件量更具指示意义，因此，建议推迟对有关案件数量的问题作出裁决，等案件有结论和意见时再说。	1

总干事的职权—不成问题—任何首席执行官都必须有适当的职权。

 37
似乎有必要进一步解决/开展工作的领域(3)

- 有关凭业绩晋升的关注。关于实现向“按职定级法”转变的解释可能不够。应有助于让职员们看到自己的业绩。管理层的答复第 25 段中承诺设法表彰业绩良好者，表明这一问题正在得到进一步的处理。
- 两个停职审查案件尚未解决，至今仍未完成，拖时太长。因此表示关注是合理的。
- 关于机构改革的需求必须加强交流和提高说服力。管理层承认有加强交流的必要。

 [后接附件二(原文照录)]



ORIGINAL: ENGLISH
DATE: JULY 8, 2011

STATEMENT BY MR. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRESIDENT OF THE WIPO
STAFF ASSOCIATION, TO THE FORTY-EIGHTH SERIES OF MEETINGS OF THE
ASSEMBLIES OF THE MEMBER STATES OF WIPO

*Annex I of document WO/CC/63/8**

Geneva, September 22 to 29, 2010

Your Excellency, Chair of the Coordination Committee,
Distinguished Delegates,
Director General,
Ladies and Gentlemen,
Dear colleagues,

1. It is an honor for me to be able to address you at this important gathering today, in my capacity as President of the Council of the WIPO Staff Association. I am aware of my responsibilities and I wish to fulfill them with the appropriate respect and dignity, given the trust that my colleagues have placed in me, as I address you and share with your their aspirations, concerns and hopes. As I begin this address, please allow me, your Excellency, Chair of the Coordination Committee, to warmly congratulate you on behalf of all my colleagues on your election as Chair of this organ (legislative body set up pursuant to Article 8 of the Convention establishing the World Intellectual Property Organization, concluded in Stockholm on 14 July 1967), and to wish you success in your sessions and deliberations.

* In this document, paragraph numbering has been added, as referred to in the Report of the Chair of the WIPO Coordination Committee (document WO/CC/64/2).

2. The WIPO Staff Association currently has six hundred and sixty-three (663) members. In relation to the one thousand and forty-nine (1049) posts approved in the budget of the current financial year, the number of members represents 63 per cent of posts. The Staff Association is a body elected by the members of the Staff Association and, under the terms of Article 8.1 of the Staff Regulations and Rules, is a statutory representative body of the Association aimed at defending staff interests in dealings with the Director General and the different representatives.
3. A year has passed since the previous meeting of the Coordination Committee, and the year has been a rich and eventful time.
4. Five major events have marked the past year:
 - 1- New draft Staff Regulations and Rules (Doc WO/CC/62/2) were distributed to Member States at the sixty-second (62) session of the Coordination Committee. A provisional consultation schedule was drawn up, and was initially intended to lead to a meeting of the Coordination Committee to discuss and adopt the final proposed draft.
 - 2- Continued implementation of the Voluntary Separation Program (VSP) approved by Member States (Doc WO/CC/61/3 and WO/CC/61/3 ADD) for officials with a permanent contract or fixed-term contract, which ran as initially scheduled until June 30, 2010.
 - 3- Sector-by-sector restructuring once the new senior management team had taken office on December 1, 2009 and the Strategic Realignment Program had been adopted.
 - 4- Implementation of the second phase of the Performance Management and Staff Development System (PMSDS).
 - 5- Drafting and publication of an Investigation Manual.
9. In terms of the new draft Staff Regulations and Rules, the Staff Association welcomes the establishment of a new consultation mechanism, namely an advisory group with equal representation of four people appointed by the Administration and four individuals elected by the staff. The Council is nonetheless concerned by the approach taken in completing the initial draft, as well as by the substantive provisions that the Administration initially intended to implement from 2011.
10. It is with considerable interest and extreme vigilance that the Staff Association, in close collaboration with the advisory group, will follow the results that are soon to be launched. The Council also wishes to point out, at this stage, that the principles of acquired rights and the non-retroactivity of new provisions (where these are less favorable than current ones) must be clearly respected. Similarly, transitional provisions should also be introduced, whenever necessary, so as to respect the status of ongoing contracts and their associated rights. In addition, and very importantly, the draft revised Staff Regulations and Rules appears to be leaving too much discretionary power in the hands of the Director General without adequate check and balances which would regulate abuse, if any, of those discretionary powers. Furthermore, we are also concerned that unlike the present situation, several key amendments to the Staff Rules are proposed to come into effect without prior approval and scrutiny of the Coordination Committee.
11. The implementation of the Voluntary Separation Program (VSP), as approved by Member States, ended on June 30, 2010: the Administration has reported that a total of eighty-seven (87) officials were accepted into the program, at an overall cost of twenty (20) million Swiss francs (DOC WO/CC/63/4).

12. The Staff Association considers that it would be somewhat premature to draw all the relevant conclusions following the implementation of the Voluntary Separation Program (VSP). In the light of the reported statistics, however, the Council fears that the total number of posts freed up by the program has already been absorbed by the recruitment of 104 temporary employees in under two years. Nevertheless, the Council hopes that the Organization will sensibly use any opportunities offered by the freed up posts to regularize, as a priority, the status of as many long-standing temporary colleagues as possible, since their situation has been uncertain for many years and their duties relate to essential activities and ongoing programs.
13. Indeed, the Council considers that long-standing temporary employees have been doubly penalized: first, the promise to regularize their situation has been repeatedly put on hold and second, the system of allowances applied to them remains unfair and inequitable, and deprives them of the allowances due to them in the form of family benefits. Paradoxically, many such people would be unable to benefit from these allowances even if they were awarded now or soon, because their children have already reached or exceeded the age limit established for receiving such allowances.
14. As for the proposal in document WO/CC/63/5 relating to a regularization strategy for long-standing temporary employees, the Council notes that the principle of delaying its implementation (for a total of around thirty (30) posts) until the 2012 financial year is only a partial response to the situation faced by long-standing temporary colleagues. On June 16 and 24, 2010, the Council approached the Director General on the matter but was met with an incomprehensible refusal, particularly considering the resulting financial impact. The Council considers that our colleagues have endured enough suffering and uncertainty, and that they simply cannot be subjected to more of the same. The Staff Association's position on the subject is set out in an annex to this address. The Council invites the Coordination Committee to amend the proposed document and to consider that the criteria of seniority and of satisfactory performance and service should prevail on any other consideration in the process of filling the vacant posts.
15. On a final point concerning the implications of the Voluntary Separation Program, the Staff Association remains concerned at having been excluded from the consultation process relating to the abolition of certain posts, the assignment of posts by sectors, programs and divisions, but mainly the category downgrading of certain posts to be filled. This is despite the fact that, pursuant to the statutory provisions in force (and particularly Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules), this task comes under the responsibility of the Post Classification Committee.
16. The sector-by-sector restructuring following the adoption of the Strategic Realignment Program continued throughout the year and Office Instructions were published until the end of July 2010.
17. At present, the Staff Association is analyzing the content of information it has received and will soon submit a detailed report on the subject to the Director General. The Council does, however, wish to communicate its concern about the creation of new posts, some of which seem to have been organized without a prior selection procedure, and others freed up by moving staff members and filled by other colleagues of the same grade with no selection procedure, mainly in the form of downgradings that have affected the duties or grades of officials, including at least one individual who had been an interim Director for over eight (8) years. The Staff Association wishes to inform Member States of the deep sense of humiliation felt by our colleagues, and regrets this move that is not conducive to respect for the dignity of colleagues and that, in addition, causes them unjustified harm.
18. The Staff Association wishes to recall that it was solemnly informed during the second half of 2008 that there will be no witch hunting and settling of old scores. Yet we have reasons to believe that, among other things, the process of strategic realignment has been conducted, without any involvement of the Staff Association, in a manner which has favored certain

colleagues and punished and humiliated others for no justifiable reasons. Division was downgraded to section; sections and units were closed in an arbitrary and high handed manner and the incumbents were assigned to inferior tasks and responsibilities; and in one instance a successful and useful program was discontinued and contrary to a decision of member states has not yet been reinstated.

19. Implementation of the second phase of the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) is ongoing. The Staff Association is closely following the remarks and other requests received from many colleagues. Some of these directly relate to the assessment criteria that are difficult to adapt to certain sectors. Other more worrying comments relate to the attitudes linked to the lack of communication between officials and their superiors. At this stage, the Council is gathering information on the cases reported, and wishes to propose readjustments to the Administration once the appropriate conclusions have been drawn.
20. The recent dissemination of the procedural manual for investigations has raised many concerns, including those around the rights and protection of officials who may be investigated, and more particularly their right to benefit from the assistance of a person of their choice and/or a legal advisor, the obligatory or optional nature of the manual and its actual date of entry into force, to the right of an official who is a subject of an investigation to receive the final report and to be able to submit his or her comments, to the privileges of the Director General and the Internal Auditor with respect to the designation of investigators. The Staff Association considers the outstanding issues to be particularly important and has decided to submit an appeal to repeal the promulgation process of the manual, as well as its substantive provisions.
21. Furthermore, the Council states that, to date, the staff have received no information on the computer violations suffered by many colleagues in 2008, during which time the Internal Auditor's services were called upon. Similarly, no information has been received about officials who received defamatory and threatening letters and e-mails during 2008. The Staff Association considers that the opacity surrounding these investigations to be particularly disturbing and has created a situation of growing suspicion. This uneasy situation has grown considerably and some colleagues have decided to bring their grievances outside the Organization before the judiciary police of the host country. Even with criminal complaints who are subject to national law, these colleagues have not measured any more progress despite the means at the disposal of the judiciary police. This situation is all the more disturbing because these officials are apparently now facing something akin to a denial of justice. It is within this particularly worrisome context that the Staff Association was apprised of a document concerning a proposal to extend the mandate of the Internal Auditor, in spite of a negative recommendation by the Audit Committee.
22. The Staff Association insistently invites the Member States to consider the staff's legitimate preoccupations and concerns with respect to this proposal.
23. Alongside this, questions relating to the recruitment process, post reclassification and other promotions continue to concern the Staff Association. Since November 2009, the Administration has stopped distributing information circulars about staff movements and the recruitment of consultants, as well as the results of the various posts advertised with a selection procedure. The Administration has attempted to attribute the change to the fact that circulars on the sector-by-sector reorganization were being prepared, and stated that the usual procedure would soon be resumed.
24. The Staff Association disapproves of this situation, as it gives free rein to rumors. The same can be said of the fact that recruitment results are no longer announced, because officials occupy advertised posts that have been filled, thus depriving those wishing to appeal of the opportunity to launch a procedure on the basis of the announced result.

25. Besides this, the lack of communication about selection procedures in the professional and higher categories makes it impossible to monitor statistics about respect for the principle of equitable geographical distribution by which the selection procedure is bound.
26. Some recent recruitments were carried out disregarding the most basic rules laid down in job vacancy announcements. This practice of favoritism and cronyism is unacceptable and is promoting a deep sense of unease among staff at the current time. Other recruitments are political ones that contravene the most basic principles of international public service, particularly that of its independence. I take this opportunity to recall that the resources of this organization are owned by some seven (7) billion citizens spread over 184 countries. It is important to remember at all times that we all have a fiduciary duty and obligation to the ultimate masters and owners of this Organization and must ensure at all times that those resources are not misused or used for personal ends. It goes without saying that this principle applies to all including the representatives of the Member States, the Director General and each and every staff member.
27. The work of the Post Classification Committee set up under Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules has progressed with no communication received about the results of reclassification measures approved, or the decisions to reject requests submitted. This lack of transparency is extremely damaging to the credibility of the procedure followed.
28. In addition, the Staff Association notes that, contrary to the instruction contained at the end of Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules that "the grading standards, fixing the level of duties and responsibilities and the requisite qualifications, shall be brought to the notice of the staff", those standards were never brought to the notice of staff. This is a violation of the principle of equal treatment for officials, with which strict compliance is always reiterated in the judgments handed down by the ILO Administrative Tribunal.
29. The Staff Association considers that this casts doubt on the credibility of the entire post reclassification process.
30. The removal of the merit-based promotion system and the promise to replace it with a scheme based on other criteria (OI 46/2008) remain pending, and poses the problem of consistency of promotions applied following the post reclassification procedure. Indeed, the lack of a sitting advisory committee begs the question as to which body has the last word on reclassifications applied. There is currently no Office Instruction on this subject.
31. Many officials are wondering why the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) contains a component which identifies officials who do not achieve their allocated objectives, but does not identify people in the opposite circumstances, even though this might motivate and encourage staff more. This is despite the fact that sanctions are automatic when these same officials do not achieve their assigned objectives.
32. This inequity is of concern to officials and exposes them to mistakes that are more than theoretical. The Staff Association wishes the appropriate readjustments to be made as soon as possible.
33. A similarly important subject is also causing considerable concern: internal justice mechanisms.
34. The post of mediator, one of the key mechanisms of the internal justice system, was not filled in accordance with the applicable standards. Given the particularly sensitive nature of the post, the procedures in force (Office Instructions 18/2006 and 32/2009, paragraph 3) state that the post of mediator should be filled in consultation with the Staff Association. As this procedure was not respected, the Council cannot accept having been excluded from the procedure in force for no reason.

35. An Ethics Office has also been created within the Office of the Director General, which also appointed the head of this Office without a selection procedure, despite the fact that it is a new post. Besides the fact that the definition of ethics needs to be further clarified, the Staff Association notes its exclusion from the prior consultation procedure (contrary to the provisions of Article 8.1.3 of the Staff Regulations and Rules), and wonders why it is repeatedly marginalized (this is the fifth time since its election in April 2010). The Council strongly deplores this situation, and has unanimously decided to launch an action to overturn the appointment that has been made.
36. Given the sensitive nature of an issue relating to ethics, the Council considers that only the very widest kind of consultative approach is likely to promote the gradual introduction of a genuine culture of ethics at all levels, prevent problems such as any kind of conflict of interest within and outside the Organization, and encourage the introduction of measures that prevent any kind of reprisals against officials who report unethical practice, as well as the formulation of rules that prevent and deal with cases of abuse of power, fraud and corruption.
37. With this in mind, and in accordance with the recommendations from the report produced by the United Nations Joint Inspection Unit and published on June 10, 2010, the Staff Association strongly wishes these rules to be enacted by the Coordination Committee, so that this legislative body fully conserves its mandate to oversee the ethics of the Organization's internal bodies.
38. At the beginning of the year we were informed by a much concerned HRMD Director that there were some seventy (70) grievances pending before the various organs of justice including the ILO Administrative Tribunal. This is a very high number and we must all collectively address the causes for such a high level of dissatisfaction. I also regret to inform you that during our Staff Assemblies this year, allegations of racism, discrimination, degrading treatment and obstructions of justice was raised against officials in high places. The Staff Association is willing to work hand in hand with the Administration and the member states to uproot such unfortunate practices.]
39. The Staff Association would also like to inform Member States that it remains particularly concerned by the cases of two colleagues who have been suspended for two years, and whose files have not yet been submitted to the Joint Advisory Committee on disciplinary matters.
40. The Council considers that, whatever the nature of the administrative misconduct of which they stand accused and, where relevant, the sanction they might incur, two years of professional life spent wondering and being on the receiving end of accusing glances or compassion surely represents the very opposite of the notion of justice and can be devastating. In the legislation of all member countries, the key principle of innocence until proven guilty is fully enshrined, yet here it is clearly completely denied or at least seriously questioned.
41. Your Excellency, in concluding my statement, I would like to once again underline the critical importance of fair play, respect, dignity, justice and humanity in keeping the morale high and without which the core values of service orientation, working as one, accountability for results and social and governance responsibility will remain hollow words and concepts.
42. Your Excellency, Chair of the Coordination Committee, Honorable Delegates, Ladies and Gentlemen, on behalf of the Staff Association I thank you for allowing me to address you and share with you the major concerns of our Organization's officials.

[后接附件三]



原文：英文

日期：2011 年 4 月 4 日

关于WIPO工作人员协会代表大会主席 2010年9月27日所作发言的答复

秘书处编拟的说明

1. 本说明是世界知识产权组织(WIPO)行政管理层对 WIPO 工作人员协会代表大会主席 2010 年 9 月 27 日向协调委员会成员国所作发言的答复。
2. 行政管理层的意见仅限于该发言中所提出的一些主要的或关乎全局的问题，未就任何个别问题发表意见，不得被解释为意味着接受这些问题。

修订《工作人员条例与工作人员细则》

3. 工作人员代表大会的发言中多次对根据原工作组 2009 年所提建议拟修订《工作人员条例与工作人员细则》的问题表示关注。发言中提到了该原建议草案中的多个具体问题。
4. 2009 年工作组是一个由行政管理层和工作人员联合组成的工作组，其中包括 3 名当时工作人员代表大会的成员。工作人员代表全面参加了各项建议的拟订工作，并得到了当时的工作人员协会的支持。因此，现工作人员代表大会所发表的意见相当于否定原工作人员代表大会所开展的。
5. 尽管如此，为了解决新工作人员代表大会提出的关切问题，并为了推进修订《工作人员条例与工作人员细则》这项重要工作，总干事 2010 年成立了一个新的联合协商小

组¹，其中包括 3 名现工作人员代表大会的成员和另 1 名工作人员代表。协商小组为处理工作人员代表大会所提出的所有关切问题以及向成员国提出一份经修订的建议提供了机制。

自愿离职计划(VSP)

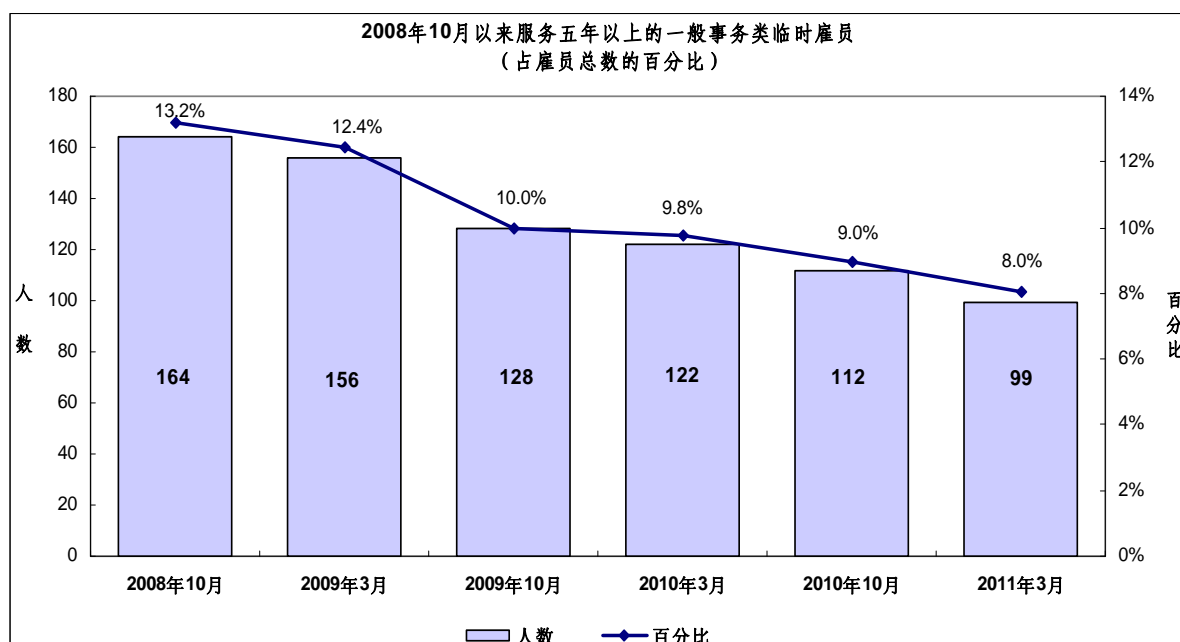
6. 工作人员代表大会的发言中表达了这样的观点：对于按 VSP 离职的工作人员空出的员额，本应就有关决定与工作人员代表大会协商，尤其是这些空出的员额在重组与调整进程中应当如何使用的问题。发言还对一些空出的员额后来被改叙，发布时被降低职等这一过程提出质疑。
7. 关于空出的员额如何使用的决定，是一项管理决定，要考虑组织需求。就 VSP 申请程序而言，每份申请均由 VSP 评价小组进行审查，该小组的成员包括一名由工作人员代表大会指定的工作人员代表。评价小组在向总干事提出建议时，考虑了计划管理者提交的关于需求以及拟如何使用将空出的员额的信息。关于如何使用空出的 87 个员额的最终决定，是由总干事与其高级管理团队作出的。关于 VSP 的落实情况，已在文件 WO/CC/63/3 中向协调委员会作出报告。
8. 对于按 VSP 方案提前退休或离职的工作人员所空出的员额，为了更好地适应不断发展的组织需要，对其中一部分进行了重新设计，并因此被用于征聘比原来低的职位，没有按原来的职务说明补充人选。这完全符合负责任的人力资源和预算管理。在员额的重新设计方面，遵守了标准的 WIPO 程序，对于每个空出的员额，均由有关业务单位根据修订后的待征聘职位应有的职责与胜任能力编写了职务说明。在发布空缺通知之前，由一名叙级专业人员对职务说明进行了叙级。

临时雇员

9. 发言强调了工作人员以临时合同服务多年的问题。发言指称：“让他们的处境正式化的诺言被一再延后。”具体而言，关于总干事已取得成员国同意的建议，即用五年时间在经常预算中设立最多 156 个员额来解决该问题，工作人员代表大会反对该五年期从 2012 年开始的建议。
10. 行政管理层想强调，尽管有金融危机的种种制约，行政管理层在解决这种情况方面正在作出显著进展，这是在很长一段时期内逐步累积的。第一步是 2009 年，成员国批准在经修订的 2008/09 年计划和预算中新设 30 个一般事务类员额之后，30 名长期服务的短期合同雇员得到转正。第二步是 2010 年，在 VSP 空出的 87 个员额中，留出了 55 个被认为可以在内部找到相关技能和胜任能力的员额进行内部竞争，并且向短期合同人员开放了这些内部竞争。这些员额的遴选程序现在正在进行，工作人员代表大会指定的工作人员代表充分参与其中。第三步是文件 WO/CC/63/5 中提到的前述设立最

¹ WO/CC/63/2, 关于修订《WIPO 工作人员条例与工作人员细则》的进展报告, 2010 年 6 月 23 日。

多 156 个员额的计划，这已取得成员国的批准。下文的柱状图显示了行政管理层 2008 年 10 月以来为解决这种情况而取得的进展。



11. 工作人员代表大会的发言中提到，两年间雇用了 104 名临时雇员，认为这可能“吸收了”VSP 空出的员额。行政管理层注意到，这一关切没有依据，为保留的 55 个 VSP 空出的员额进行的征聘，完全是通过内部竞争进行的。还注意到，104 项聘用这一数字，包括了所有临时合同持有者，例如为保障具体会议而短暂聘用的笔译员和审校，还包括了特别劳务合同的持有者，此种合同有最长三年的限制。2010 年全年，有 28 名此类临时雇员离开了本组织。
12. 根据概算，2010/2011 年期间将有共约 130 个员额可用，将得到发布(包括 VSP 空出的员额)。人力资源管理部(HRMD)考虑到有大量员额等待填补，与工作人员代表大会进行了密切合作，制定了加快征聘程序的措施。这类竞争也向定期任用和长期任用的工作人员提供了参加竞争获得晋升的机会。如果正式工作人员被选中，该人空出的员额接下来为短期人员开放了又一个机会。
13. 工作人员代表大会还对长期临时雇员无法获得定期/长期合同工作人员享受的所有津贴、特别是抚养补助金表示关注。行政管理层忆及，此前对《工作人员条例与工作人员细则》的拟议修订 4(被现任工作人员代表大会拒绝——见上文第 4 段)中，提出的一项根本性改革就是让临时任用人员享有工作人员的地位，以此来提高工作人员及其服务条件之间的公正性。这项建议的改革为这些合理的关注提出了一个解决方案。由于临时工作人员的服务条件问题与《工作人员条例与工作人员细则》的改革有密切关联，因此工作人员代表大会通过参与磋商小组，有非常好的机会进行全面审查和提出建议。

战略调整

14. 工作人员代表大会的发言中，批评了在总干事的战略调整计划(SRP)下进行的改组与重组进程。代表大会提出，重组中本应让工作人员代表大会参与，并且指称改组是为了“算旧账”。行政管理层强烈反对这些指称。SRP 的基础，是要确保本组织在快速变化的外部环境中，能以最高效和有效的方式为完成任务授权而使用人力与财政资源。2009/2010 年全面进行的逐部门改组，目的是让组织结构与经修订的 2008/09 年计划和预算中批准的新的计划结构相一致。内部人员调动是为了让技能与业务需要尽量匹配，出发点是为了本组织的利益，也符合工作人员条例 4.3，该条不要求在相同职等的员额之间横向调动工作人员时要进行竞争。在所有这些变动中，没有工作人员被降级。
15. 但是，变革必然会带来焦虑感。行政管理层完全承认，如果有关组织变革计划的内部交流组织得更好，可能会帮助工作人员更充分地接受调整。加强内部交流因此已被总干事列为 2011 年的优先事项。

绩效管理与发展系统 (PMSDS)

16. 工作人员代表大会的发言对 PMSDS 中上下级之间交流不足表示关注。行政管理层完全认同上下级之间有良好的交流的重要性。实际上，这是 PMSDS 的首要目标之一。PMSDS(现在进入第二年)第一次在 WIPO 建立了上下级之间进行制度性对话的正式要求，以帮助提高对每个人怎样为其所属计划的预期成果做出贡献的认识。PMSDS 仍处于初期，已采用类似制度的其他组织的经验显示，伴随这种制度而来的文化和行为改变，其实现需要时间。尽管如此，行政管理层希望就此继续与工作人员代表大会开展工作。
17. 工作人员代表大会的发言还暗示，PMSDS 对绩效不佳自动进行处分，但对优良绩效却不予表彰。这不正确。PMSDS 的打分最低为“未达到预期”，最高为“超过预期”，清楚划分了工作人员绩效的不同水平。此外还有正式的复核程序，不存在自动引发处分。前任工作人员代表大会曾积极参与 PMSDS 的设计及实施前的试点项目。总干事在其最近给所有工作人员的通信(2011 年 3 月 24 日)中强调，PMSDS 的核心宗旨是工作人员发展。制定新的奖励和表彰方案，加强表彰优良绩效的工作也正在进行(见第 26 段)。

调查

18. 工作人员代表大会的发言对最近发布的《调查程序手册》中的一些因素表示关注，宣布其打算对《手册》的颁布及其实质性条款提出上诉。行政管理层忆及，根据 2007 年《WIPO 审计章程》的规定，发布《调查程序手册》(日期 2010 年 7 月 30 日)，是为了透明并让工作人员了解。《手册》中含有关于内部审计与监督司(IAOD)在进行调查时所采用的调查方法和程序的信息。《手册》编写时，参考了联合国在调查方面采用

的成功经验，其中包括《统一调查准则》中反映的标准，该《准则》是由国际调查员会议通过的，WIPO 自 2005 年开始采用。在《手册》的编写阶段，工作人员代表大会被邀请提出意见。因为工作人员代表大会未作答复，之后再次发出邀请，而且为了确保收到工作人员代表大会的意见之后能充分予以考虑，《手册》被推迟定稿。工作人员代表大会的许多建议随后被写入《手册》。

19. 工作人员代表大会的发言中，还对关于所指称的 2008 年发生的严重信息技术安全违规事件(“键盘记录”)进行的调查，以及关于散布匿名诽谤信或电子邮件进行的调查缺少信息表示关注。行政管理层注意到，所有调查均应严格保密。与信息技术有关的指称影响到大量工作人员，行政管理层意识到所引起的广泛不安，在 2010 年 12 月向所有工作人员发出了一份通信，信中披露，已对一名前工作人员提出的指称进行了详尽调查，但查无实据。除此以外，曾经要求 IAOD 对此类事件进行调查，或者对传播涉及到其本人的诽谤电子邮件进行调查的工作人员个人，也按《调查程序手册》的要求，向其通报了有关的调查结果。关于工作人员向警方提出的投诉，本组织予以了充分合作，提供了警方所要求的任何信息，支持警方的独立调查。

招聘、晋升

20. 工作人员代表大会的发言批评了行政管理层作出的下述决定：在根据战略调整计划宣布每一部门重组结果的综合系列办公指令公布之前，2010 年暂缓分发通常每月一期的“工作人员流动通函”。行政管理层指出，“工作人员流动通函”在 2010 年 12 月恢复，首先提供了自 2009 年 12 月以来所有工作人员流动、任用和提级情况的全面清单。
21. 工作人员代表大会的发言认为，暂缓公布“工作人员流动通函”，妨碍了对地域分配统计数字的监督。有关工作人员编制情况的统计数字，包括有关地域分配和性别分配的统计数字，由 HRMD 定期编拟并向成员国公布。
22. 工作人员代表大会的发言指称，一些招聘程序受到了政治因素或“某种偏爱”的左右。秘书处就此强调指出：

“在工作人员的聘和遴选中的重要考虑，就是有必要确保具有高效率、能力和正直人员的服务”(《工作人员细则》第 4.1 条); 以及

“对基于尽可能广泛和公正基础上的工作人员招聘工作的重要性须给予应有的考虑，同时也应对未予说明或未充分说明的世界各地区人选的其他资质给予公平考虑。”(《工作人员细则》第 4.2 条)。

如果工作人员代表大会所提到的“政治性”招聘就是指上述地域因素的话，那么行政管理层在此坦诚确认，本组织一向积极鼓励代表名额不足的成员国提交申请，条件是人选要符合工作所要求的技能和资格。行政管理层指出，自 2008 年 10 月以来，WIPO 工作人员编制中代表的成员国总额已增长了 6%。女性在专业类别的职位比例也在同期增长了 7%。

23. 招聘与遴选工作是根据《工作人员条例与工作人员细则》第四章和附件二进行的。在任何情况下，一旦出现了竞争上岗的空缺名额，包括由工作人员代表大会指定的一名工作人员代表组成的任用与升级委员会就会向总干事提出建议。如发生任用与升级委员会成员违反《工作人员条例与工作人员细则》的行为时，会就此进行调查。如证明事实确凿，势必对此采取行政措施。

职位改叙和晋升

24. 工作人员大会的发言认为，在有关有改叙委员会审议的职位改叙结果方面，相互通气不够。行政管理层指出，职位改叙请求是由职位改叙专家运用 ICSC 改叙标准，并依据《工作人员条例》第 2.1 条进行评估的，并由改叙委员会就此进行审查。该委员会由工作人员代表大会指定的一名工作人员代表和外聘主席组成，以确保统一、一致的职位叙级。结果将及时告知提交请求的管理人员/监督员。自 2008 年以来，叙级委员会已审查了 272 项叙职请求。其中包括 2008 年 10 月仍未处理的 161 项积压请求。
25. 工作人员代表大会还对以前采用的择优提拔制度的终止表示关注。行政管理层指出，在联合国共同制度框架下的许多组织都已中止了择优提拔的做法。为支持“同工同酬”的原则，并依照联合国共同制度中的最佳做法，WIPO 已进而采用了 *职衔* 制度，按照这种制度，级别系依据该职位的职责、责任和资质要求，而不再根据服务期限的长短或个人能力。按照这一制度，并依据《工作人员章程与工作人员细则》，工作人员有权在经过其被任命的职位改叙晋升得到提升或通过竞争方式调任更高职位。⁵ 职位晋升改叙后的提级资格是在考虑《工作人员条例》第 4.3(b) 规定的各项要求基础上确定的。⁶
26. 总干事在 2010 年 12 月举行的工作人员非正式公开会议上向工作人员解释说，行政管理层目前正在制定一项替代性的办法，以承认并奖励工作人员的业绩(一种奖励和认可制度)。目前正在更加广泛的联合国共同制度奖励与认可原则的框架下，编制一组相关建议。
27. HRMD 已注意到工作人员代表大会希望提供有关改叙和提级制度的进一步信息请求。HRMD 已于 2011 年 2 月发布了一项办公指定，提供了本组织适用的改叙标准的相关信息。此外，还将公布一项提级议题的通信。鉴于改叙和提级议题是工作人员共同关注的问题，因此总干事一直在工作人员非正式公开会议上不断涉及这一话题。这

⁵ 参见《工作人员章程》第 4.3(a) 条。

⁶ “任何工作人员在职位改叙后有权得到提级晋升，条件是他已取得要求的资格并且其工作成绩令人满意。”

也是总干事 2010 年 11 月在与各司司长的管理会议上提出和讨论的议题。相关讨论内容已向各司的工作人员通告。

内部公正

28. 工作人员代表大会的发言指称，工作人员代表大会被排除在遴选监察员的程序之外。这种说法是不正确的。监察员的任用是严格根据《WIPO 工作人员条例与工作人员细则》第四章和附件二概述的 WIPO 招聘程序标准进行的。工作人员大会指定的一名工作人员代表是此次竞争招聘工作的任用和升级委员会的成员，并充分参与了遴选的全过程。在 2010 年 4 月选举产生了新的工作人员大会时，该委员会业已建立，同时遴选程序也正在进行之中。
29. 工作人员大会发言认为，领导近期建立的道德办公室的首席道德官的任用没有经过竞争，对此表示不满；发言指出，工作人员代表大会已启动投诉程序以否决这项任命。行政管理层在此做出澄清：首席道德官的任用是通过从另一部门选择比较称职的工作人员进行内部横向调动的方式实现的，这一做法符合本组织的利益并充分符合《工作人员章程》第 4.3 条的规定，因为这项规定不要求在进行横向调动时采取竞争程序(也就是说，这是一种不涉及更高级别职位的调动)。行政管理层确认，总干事已收到工作人员代表大会 2010 年 8 月 3 日的来信，要求总干事对首席道德官的任用予以审查，2010 年 9 月 27 日已对此信作出回复。行政管理层认为推翻这项任命是没有道理的。
30. 工作人员代表大会还要求结束有关道德办公室未来工作以及对道德定义的磋商。行政管理层指出，它已明确告知工作人员大会确有此种意向。正如在相关的 SRP 项目简介和道德办公室 2011 年工作计划中所预见的那样，一份《WIPO 道德守则》已向全体工作人员及工作人员代表大会分发以征求意见。同样，工作人员代表大会所强调的一项反击报复的政策正在制定之中，在这项文件中，已明确把这一点作为道德办公室任务的重中之重。

上诉与冤情申诉

31. 发言对悬而未决的上诉和冤情申请的数量众多一事表示关注，其中包括在国际劳工组织行政法庭尚未审决的案件。行政管理层对此怀有同感。行政管理层计划与工作人员代表大会协作，审查内部司法管理制度的程序，并还会关注推动以非正式的方法进行争议解决的工作。行政管理层业已注意到在上诉中提出的种种问题，如有必要，将采取措施解决这些问题，特别要通过拟议的对《工作人员条例与工作人员细则》和相关政策及程序进行的修订来进行这项工作。我们还注意到上诉数量的增加也是一个组织在改革期间遇到的问题，甚至在改革是符合本组织乃至大多数工作人员更为广泛利益时，也会对这种变革表现出某种抵触情绪。

种族主义方面的指控

32. 工作人员代表大会的发言指控说，在 2010 年工作人员协会大会期间，对“身居高位”官员的种族主义和阻碍公正的行为提出指责。行政管理层以强烈措辞拒绝了此种毫无根据的有关种族主义的含沙射影的指控。它进一步指出，所谓种族主义的指控并非指向行政管理层的任何行为或事件。恰恰相反，这些指控涉及到工作人员协会成员之间以某些匿名电子邮件和信件在相互通信时出现的情况，这些信函是由某一/某些工作人员针对其他同事所写的；其内容系针对上一届工作人员代表大会成员处理邮件的方式而提出的批评意见。
33. 在 2009 年 5 月致所有工作人员的一份备忘录中，行政管理层强调指出，发送任何类型的诽谤或侮辱性电子邮件的行为必须严格禁止，并应立即报告。此外，总干事也以书面和口头声明的方式向全体工作人员申明，本组织决不容忍任何形式的种族主义。在其 2010 年 4 月 23 日致全体工作人员的备忘录中，他写到：“在任何情况下，任何形式或方式的种族主义行径是完全不能接受的，它是与我们所支持的国际组织背道而驰的；我们以其多文化和多种族的工作人员而感到自豪，并以其作为联合国专门机构的地位而感到骄傲。一经发现须对种族主义行径或对散发诽谤性材料或攻击性邮件负责的任何工作人员，将根据本组织的《工作人员章程与工作人员细则》和其他现行的行政文件予以严格查处。出于同样理由，对同事进行的种族主义的虚假指控或对所谓任何性质的严重错误行为的无端指控，也同样是不能容忍的。”

纪律案件

34. 工作人员代表大会的发言还对两名在向纪律事务联合咨询委员会提交其案子期间被停职两年一事表示关注。行政管理层确认，目前两名 WIPO 雇员在履行纪律程序期间已被停职但享受全薪待遇。本案是一个正在进行调查的具有高度复杂性和敏感性的问题。行政管理层对停职时间之长也同样感到关注，并在竭尽一切努力以确保尽快完成纪律程序。在这一方面，行政管理层感到深切关注的是，联合咨询委员会所处理的这一纪律诉讼程序被延误了六个月之久，其原因是工作人员代表大会迟迟未对行政管理层反复要求工作人员代表大会提交其指定的参与该委员会的工作人员代表姓名的要求作出答复。⁷目前该纪律程序已接近完成。

[附件三和文件完]

⁷ 参见《工作人员细则》第 8.2.1 条。