

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят первая (53-я очередная) сессия
Женева, 14–22 июля 2022 г.**

ОТЧЕТ

принят Координационным комитетом ВОИС

1. На рассмотрении Координационного комитета ВОИС находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/63/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10(ii), 11, 12, 13, 19, 20 и 21.
2. Отчет об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 12 и 13, содержится в Общем отчете (документ A/63/10).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 12 и 13 содержится в настоящем документе.
4. Г-н посол Альфредо Суескум Альфаро (Панама) был избран Председателем Координационного комитета ВОИС; г-н Тэхо Ли (Республика Корея) и г-жа Вивьен Катджионгуа (Намибия) были избраны заместителями Председателя.

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПРОЕКТЫ ПОВЕСТОК ДНЯ ОЧЕРЕДНЫХ СЕССИЙ 2023 Г.

5. Обсуждения проходили на основе документа A/63/4.
 6. Координационный комитет ВОИС принял приложения I и II, Исполнительный комитет Парижского союза принял приложение III, Исполнительный комитет Бернского союза принял приложение IV к документу A/63/4.

ПУНКТ 12 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

(i) Отчет о людских ресурсах

7. Обсуждения велись на основе документов WO/CC/81/INF/1 и WO/CC/81/3.
8. Председатель представил пункт 12 повестки дня и отметил, что на рассмотрении находятся два подпункта. По первому подпункту рассматриваются два документа: Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/81/INF/1), и Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ) (документ WO/CC/81/3).
9. Секретариат с удовлетворением представил Годовой отчет о людских ресурсах, который также был представлен в качестве информационного документа на тридцать четвертой сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), состоявшейся в июне. Он добавил, что Годовой отчет следует читать вместе с брошюрой по кадровым вопросам, которая доступна в режиме онлайн и может быть загружена с веб-сайта ВОИС. Секретариат отметил, что Годовой отчет о людских ресурсах впервые охватывает календарный год, т.е. период с 1 января по 31 декабря 2021 г., и поэтому он также включает некоторые темы, отраженные в предыдущем Годовом отчете, охватывающем период с 1 июля 2020 г. по 30 июня 2021 г., который был представлен Координационному комитету ВОИС в сентябре 2021 г. Секретариат заявил, что численность персонала остается стабильной и по-прежнему характеризуется гибкостью, при этом соотношение между основными и гибкими ресурсами составляет 67,6% и 32,4% соответственно. Что касается общей географической представленности, то в результате комплекса информационно-разъяснительных мероприятий в ВОИС в 2021 г. были наняты 34 специалиста и директора из всех регионов. Кроме того, Организация продолжает свои усилия в рамках инициативы координаторов, которая направлена на привлечение разноплановых кандидатов на вакантные должности путем проведения информационно-разъяснительной работы в странах и оказания поддержки потенциальным кандидатам для повышения их шансов в процессе отбора. В течение 2021 г. для координаторов было проведено восемь презентаций по наращиванию потенциала. Секретариат также упомянул, что в ноябре 2021 г. началась реализация программы «Молодые эксперты» (YEP) для подготовки следующего поколения глобальных лидеров в области ИС, которые помогут создать инновационные экосистемы по всему миру. В рамках YEP было привлечено около 4 000 кандидатов, в том числе более 1 500 из Африки, 400 из Латинской Америки и Карибского бассейна, почти 900 из Азиатско-Тихоокеанского региона, 350 из стран Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии и более 200 из стран Ближнего Востока. Секретариат добавил, что Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) сыграл важную роль в продолжении расширения поддержки баланса трудовой жизни сотрудников, поскольку гибкий подход к работе имеет решающее значение для деловой деятельности и способствует укреплению привлекательности ВОИС как работодателя. Секретариат напомнил, что была разработана и представлена

Координационному комитету ВОИС в октябре 2021 г. новая Стратегия в области управления персоналом, которая определяет направление стратегической работы ДУЛР на ближайшие пять лет. Секретариат добавил, что в конце 2021 г. было объявлено о внедрении модели обслуживания по принципу «единого окна» для ДУЛР, что привело к реструктуризации Департамента в феврале 2022 г. с целью позволить ДУЛР сосредоточиться на предоставлении услуг и интегрировать не столько новые функции, сколько тематические области. В рамках реструктуризации сфера обеспечения многообразия и инклюзивности теперь входит в стратегию управления талантами, с тем чтобы обеспечить дальнейший учет многообразия и инклюзивности и сделать их центральным элементом программ, подходов и практики ДУЛР. В рамках последующей работы по пересмотру системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации персонала ВОИС (PMSDS), в ближайшие два года ДУЛР разработает новую систему управления служебной деятельности, обеспечивающую более тесную связь управления служебной деятельностью с повышением квалификации и другими процессами, связанными с талантами. Тем временем в существующую систему были внесены коррективы: оценки для категорий С-4 и выше в 2021 г. были откалиброваны. В отношении вовлеченности Секретариат заявил, что изменение культуры ВОИС, прислушивание к голосу своих сотрудников с целью создания культуры, основанной на доверии, динамичной и вознаграждаемой, является ключевым приоритетом, и что платформа «Голос сотрудников» обеспечивает реальный доступ к отзывам сотрудников и ключевым возможностям улучшения для всех рабочих групп в режиме реального времени и по запросу. Секретариат добавил, что первое исследование вовлеченности сотрудников было начато 9 мая этого года и завершилось 29 мая, при этом общий уровень участия составил 60 процентов. В результате рейтинг вовлеченности на уровне организации составил 74 процента, что на один процентный пункт ниже эталонного показателя, соответствующего группе из 1000 организаций. В ходе опроса были выявлены некоторые потенциальные области для улучшения межорганизационного общения, сотрудничества и благополучия, а также была подчеркнута необходимость развития возможностей карьерного роста для сотрудников помимо нынешнего процесса подачи заявлений на должности, предлагаемые для сторонних кандидатов. С другой стороны, в ходе исследования были выявлены сильные стороны, в том числе цель, общение в коллективе и подотчетность. Что касается рекомендаций по аудиту, то Секретариат проинформировал Координационный комитет ВОИС о том, что по состоянию на 31 декабря 2021 г. в отношении ДУЛР было 34 открытых рекомендаций по аудиту, из которых 29 исходили от Отдела внутреннего надзора (ОВН) и еще пять – от внешних аудиторов. В результате целенаправленных усилий все пять рекомендаций Внешнего аудитора были реализованы и закрыты, в то время как 12 рекомендаций ОВН были признаны выполненными и закрытыми, включая две рекомендации, относящиеся к 2018 г. Секретариат добавил, что еще три рекомендации будут закрыты в ближайшем будущем, в то время как из восьми новых рекомендаций ОВН по результатам проверки PMSDS одна уже реализована и закрыта.

10. Делегация Германии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и, в интересах экономии времени, напомнила о своем заявлении по отчету, сделанном на тридцать четвертой сессии КПБ, и пожелала вновь заявить о своей позиции, выраженной в этом заявлении.

11. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах и приветствовала прогресс, достигнутый в реализации Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН). Делегация считает необходимым включение в отчет на регулярной основе данных о географической представленности государств-членов в разбивке по занимаемым должностям. Делегация добавила, что последний раз такая информация содержалась в отчете в 2017 г., и что такие статистические данные позволят адекватно оценить

реальную ситуацию, связанную с вопросом географической представленности персонала в Организации. Делегация призвала Секретариат строго выполнять решения и рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и соответствующие резолюции, принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций (ООН). Делегация поддержала направление, изложенное в Стратегии в области людских ресурсов на 2022-2026 гг., и заявила, что более тесная связь между кадровой политикой и конкретными потребностями ВОИС, повышающая эффективность Организации за счет регулярного анализа работы персонала, а также совершенствования управления, будет оценена по достоинству. По мнению делегации, заявленная цель увеличения многообразия не должна противоречить ключевым принципам подбора персонала, учету профессиональных качеств кандидатов, обеспечивая при этом справедливую географическую представленность среди сотрудников. Что касается ПКПВ, то делегация заявила, что не возражает против предложения Координационному комитету ВОИС избрать г-на Монсефа Чарааби членом Пенсионного комитета персонала ВОИС (ПКПВ) на четырехлетний срок начиная с 1 сентября 2022 г. Делегация также отметила, что было бы разумно обеспечить более унифицированную стратегию в области людских ресурсов во всей системе ООН.

12. Делегация Индии, выступая от имени Азиатско-Тихоокеанской группы, поблагодарила Секретариат за подробный Годовой отчет о людских ресурсах и высоко оценила усилия Секретариата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а также по улучшению результатов ОПД ООН. Однако Группа считает, что необходим аналогичный согласованный подход для сокращения разрывов с точки зрения справедливой географической представленности в области людских ресурсов в Организации. Группа отметила усилия ВОИС, направленные на привлечение более многообразного круга кандидатов для подачи заявлений на вакантные должности, и считает, что географическая представленность людских ресурсов в каждом секторе должна быть включена в отчет о ЛР. Группа также приветствовала новую программу YEP, стартовавшую в 2021 г. и направленную на подготовку следующего поколения мировых лидеров в области ИС для содействия созданию инновационных экосистем по всему миру, и выразила надежду на ее продолжение. Группа надеется на продолжение конструктивного взаимодействия с Секретариатом, направленного на активизацию усилий по обеспечению инклюзивности, многообразия и глобальной представленности среди сотрудников.

13. Делегация Алжира, выступая от имени Африканской группы, поздравила Председателя с избранием и заверила его в своей полной поддержке в выполнении его обязанностей. Группа приняла к сведению Годовой отчет о людских ресурсах, содержащийся в документе WO/CC/81/INF/1, и поблагодарила Секретариат за его подготовку и представление. Группа приветствовала прогресс, достигнутый Организацией в области управления людскими ресурсами в условиях постоянно меняющегося рынка труда. Как это уже было признано, Организации необходим компетентный и преданный делу персонал, способный достигать стратегических целей, поставленных руководством, и эффективно реагировать на ожидания государств-членов и других сторон. Группа благодарна Секретариату за его усилия по расширению географического многообразия посредством различных программ повышения осведомленности и информационно-просветительской деятельности, включая инициативу координаторов, программу учебных курсов, расширение присутствия ВОИС на онлайн-платформах в социальных сетях и др. Тем не менее, по мнению Группы, по-прежнему необходимы другие улучшения в политике набора персонала, в частности, повышение шансов кандидатов из недопредставленных или непредставленных стран при отборе путем предоставления поддержки и консультаций на протяжении всего процесса отбора. По мнению Группы, в отчете не был должным образом освещен вопрос географического баланса в штате ВОИС, особенно в отношении мер, принятых руководством для устранения дисбаланса, обнаруженного в нескольких стратегических

секторах, где некоторые регионы не были представлены, особенно что касается должностей руководящего уровня. Группа заявила, что такой дисбаланс особенно четко прослеживается в нескольких стратегических секторах, где, например, Африка остается либо непредставленной, либо представленной недостаточно. Это касается Сектора патентов и технологии, Сектора экосистем ИС и инноваций и, в меньшей степени, Сектора регионального и национального развития. Поэтому Группа хотела бы предложить Координационному комитету ВОИС, чтобы Годовой отчет о людских ресурсах систематически включал подробную информацию о мерах, принятых для улучшения географического баланса во всех областях, особенно на старших должностях и на должностях руководящего уровня. Группа также хотела бы подчеркнуть, что руководители секторов и отделов должны нести большую ответственность за обеспечение многообразия среди сотрудников, находящихся в их непосредственном подчинении, и что это должно быть одним из критериев при оценке работы, проводимой Генеральным директором. Что касается гендерного равенства, то Группа с удовлетворением отметила, что в конце прошлого года женщины составляли 47,9 процента всех старших руководителей и должностных лиц Организации. Однако Группа по-прежнему обеспокоена отсутствием гендерного баланса на уровнях Д-2 и С-5, где Организация, к сожалению, откатилась назад вместо того, чтобы двигаться вперед. Группа призвала Секретариат представить в приложении к Годовому отчету о людских ресурсах цифры о многообразии персонала с точки зрения гендерного и географического баланса. Группа приветствовала инициативы ВОИС, в частности программу YEP, и заявила, что 1 500 молодых африканцев представили свои кандидатуры для участия в программе, что показывает, насколько они заинтересованы в интеллектуальной собственности (ИС) и инновациях. По мнению Группы, данную программу также следует использовать для создания резерва для будущего набора новых талантов в Организацию, поскольку это обеспечит перспективу профессиональной карьеры для стажеров из непредставленных или недопредставленных стран. Наконец, Группа выразила надежду на то, что положительные тенденции, наблюдаемые в области географического многообразия, будут более заметны в будущем, что позволит ВОИС лучше соответствовать интересам людей, которым она служит.

14. Делегация Словакии, выступая от имени Группы стран Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах и заявила, что людские ресурсы являются основой ВОИС, и эффективное управление ими является залогом эффективности и результативности работы Организации. Прежде всего, группа ГЦЕБ с удовлетворением отметила стабильное соотношение между основными и гибкими ресурсами и высоко оценила усилия по достижению гендерного паритета, приветствуя, в частности, целевые показатели гендерного баланса на двухлетний период 2022-2023 гг. К сожалению, Группа ГУЕБ отметила регресс в представленности женщин на некоторых должностях, и она надеется на достижение целевых показателей в ближайшие годы. В то же время она отметила повышение уровня соблюдения ВОИС ОПД ООН. Группа ГЦЕБ заявила, что, не пренебрегая в процессе набора персонала подходом, основанным на заслугах, который обеспечивает высочайшую эффективность, компетентность и добросовестность сотрудников, она придает большое значение сбалансированной географической представленности, поскольку страны Группы не входят в число перепредставленных. Однако Группа ГЦЕБ уверена, что благодаря совместным усилиям и тесному сотрудничеству между ВОИС и ее членами Организация в обозримом будущем сможет привлечь квалифицированных кандидатов из все еще непредставленных или недопредставленных стран. В этой связи она приветствовала усилия ВОИС в отношении информационно-просветительских кампаний через различные каналы в социальных сетях, укрепления инициативы координаторов и начала реализации YEP. Группа ГЦЕБ признала, что все это было сделано для повышения осведомленности о возможностях карьерного роста в ВОИС, стимулирования интереса высококвалифицированных кандидатов и привлечения разнообразных кандидатов из непредставленных или

недопредставленных государств-членов. Кроме того, она отметила, что Стратегия в области людских ресурсов будет иметь решающее значение для реализации видения, сформулированного в Среднесрочном стратегическом плане (ССП) на 2022-2026 гг. Поэтому Группа ГЦЕБ призвала Секретариат следовать семи основным целям Стратегии в области ЛР, которым должны соответствовать стандарты работы в области ЛР на ближайшие несколько лет. Наконец, Группа выразила мнение, что ВОИС должна оставаться полностью открытой, прозрачной и ориентированной на человека Организацией.

15. Делегация Доминиканской Республики, выступая от имени Группы государств Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК), приветствовала Председателя, председательствующего на этом заседании, и поблагодарила ДУЛР за представление годового отчета о людских ресурсах. С точки зрения ГРУЛАК, отчет содержит весьма полезную информацию по кадровым вопросам, что крайне важно, поскольку персонал является одним из наиболее важных ресурсов Организации. ГРУЛАК с удовлетворением отметила, что был достигнут конкретный прогресс по гендерным вопросам, и приветствовала удвоенное внимание к достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Группа отметила, что ВОИС предприняла дополнительные конкретные инициативы, связанные с гендерными вопросами, и в настоящее время рассматривает политику и меры, и это важный шаг. ГРУЛАК также заявила, что ВОИС в настоящее время выполнила требования о достижении определенного процента женщин на высших должностях и что Организация достигла большинства показателей в отношении этого требования. Группа выразила надежду, что в ближайшем будущем удастся обратить вспять отставание, наблюдаемое на должностях уровня Д-2 и П-5. ГРУЛАК хотела бы вновь обратить внимание на ситуацию, о которой уже говорилось ранее, в отношении задолженности Организации перед своим регионом с точки зрения географического баланса в Организации и способа, с помощью которого в ВОИС рассчитывается конкретный уровень представленности сотрудников из данного региона. ГРУЛАК напомнила, что используемый метод датируется 1975 г. и является устаревшим. По мнению Группы, его необходимо пересмотреть, указав общие цифры по географическим регионам и более конкретно – численность персонала на более высоких уровнях.

16. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за представление отчета и отметила, что в Годовом отчете о людских ресурсах отражена работа ВОИС и прогресс в деле содействия географической представленности. Делегация считает, что в отношении людских ресурсов, уделяя особое внимание гендерному равенству, ВОИС также должна уделять внимание другим важным факторам, таким как географическая представленность. Делегация выразила надежду на то, что ВОИС сможет принять дальнейшие эффективные меры по улучшению географической представленности в Организации. Кроме того, делегация также выразила надежду, что с точки зрения модели отчетности в области людских ресурсов ВОИС будет опираться на передовую практику и опыт Секретариата ООН, а также других учреждений ООН.

17. Делегация Испании поздравила Председателя с избранием на пост Председателя Координационного комитета ВОИС и присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Германии от имени Группы В. Делегация подчеркнула тот факт, что, хотя сотрудники ВОИС являются основным ядром и критически важны для осуществления всей деятельности, предоставление услуг наряду с любыми доступными технологиями, расходы на персонал, наем квалифицированных, мотивированных сотрудников, а также карьерный рост сотрудников в соответствии с интересами Организации имеют ключевое значение. Для делегации гендерное равенство – это не просто еще один политический вопрос, а фундамент, на котором строятся многие другие стратегии, а также способ обеспечения справедливости и эффективности использования человеческих талантов в Организации. В этой связи делегация призвала Секретариат достичь целей гендерного

равенства, особенно в категориях С-5 и Д-2. Делегация с удовлетворением отметила назначение госпожи Лизы Йоргенсон на должность координатора по вопросам гендерного равенства и ИС и выразила готовность сотрудничать с ней по любым мероприятиям, которые будут сочтены необходимыми для достижения поставленных целей, как и ранее в 2021 г. и в текущем 2022 г. Что касается обмена опытом и практикой, то делегация отметила, что между государствами-членами и ВОИС должны существовать отношения, основанные на синергии, поэтому она высоко оценила новый интегральный подход к обучению, который включает обучение в Академии ВОИС без отрыва от работы. Делегация добавила, что она много сотрудничала и продолжает сотрудничать с Академией и будет рада координировать свою деятельность и в рамках этой инициативы. Делегация также заявила, что шаги, предпринятые для привлечения лиц с инвалидностью, особенно актуальны, и отметила работу Секретариата по созданию первой стратегии вовлечения людей с инвалидностью. Делегация подчеркнула необходимость дальнейшего рассмотрения вопроса о гибких форматах работы, поскольку тенденции, наблюдаемые на более широком рынке труда, указывают на то, что отказ от предоставления таких возможностей при приеме на работу в ВОИС сделает ее менее привлекательной и, следовательно, снизит возможность найма высококвалифицированных и талантливых сотрудников, необходимых Организации. Делегация призвала Секретариат продолжать добиваться изменений, необходимых для того, чтобы ВОИС шла в ногу с происходящими в мире масштабными изменениями в области культуры и труда, и, пользуясь случаем, поздравила ВОИС с началом реализации УЕР и выразила надежду на дальнейшее развитие программы. Кроме того, делегация заявила, что нет никаких сомнений в том, что ВОИС располагает достаточными финансовыми и материальными ресурсами, чтобы придать сделать программу еще более амбициозной, поскольку это гарантирует жизнеспособность общей миссии, которую Организация выполняет в настоящее время и намерена выполнять в будущем.

18. Делегация Нигерии присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Алжира от имени Африканской группы, и выразила благодарность Секретариату за составление, а также подробное представление Годового отчета по человеческим ресурсам. Делегация отметила достижения за период, охватываемый отчетом, особенно в аспектах гендерного паритета и запуска УЕР. В этой связи делегация с удовлетворением отметила работу Секретариата по внедрению информационных панелей в области ЛР, призванные среди прочего укрепить потенциал руководителей в области управления и улучшения гендерной и географической представленности среди сотрудников. Несмотря на эти изменения, очевидно, что Африка по-прежнему в значительной степени недопредставлена, согласно полученным государствами-членами данным о географическом распределении на 2021 и 2022 гг. и несмотря на несколько инициатив, предпринятых ВОИС, таких как инициатива координаторов, специальные кампании по набору персонала и просветительская деятельность в социальных сетях, среди прочего, для обеспечения справедливой представленности государств-членов в Организации. Делегация заявила, что для ВОИС стало наиболее актуальным увеличение числа сотрудников из Африканского региона для обеспечения многообразия и инклюзивности персонала, отражающего многообразие людей, которым она служит. Кроме того, она подчеркнула всеохватывающую необходимость разработки Секретариатом рабочей модели для устранения дисбаланса географической представленности, что также позволит решить проблему справедливого географического распределения сотрудников на уровне высшего руководства и других категорий. Делегация подчеркнула, что эти замечания особенно важны для нее, и что ощутимый прогресс в этом отношении будет высоко ею оценен. Делегация предложила Секретариату включить в будущие презентации по этим важным административным мерам обновленную информацию о карьерном росте и перспективах для низших категорий сотрудников. В заключение делегация выразила признательность ДУЛР за Годовой отчет о людских ресурсах, а

также надежду на надлежащее отражение многочисленных проблем Африканской группы в будущих отчетах.

19. Делегация Уганды присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Алжира от имени Африканской группы, и поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах. Делегация решительно поддержала принцип пропорционального и справедливой географической представленности при комплектовании штата и заявила о своей давней позиции о необходимости пересмотра Соглашения о географическом распределении от 1975 г., которое подтвердило необходимость сбалансированной географической представленности персонала ВОИС, поскольку развивающиеся страны не представлены должным образом, особенно на руководящих должностях.

20. Делегация Ирака поздравила Председателя с избранием и выразила благодарность Секретариату за подготовку и представление рабочих документов. Делегация присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Индии от имени Азиатско-Тихоокеанской группы, и призвала Секретариат преодолеть пропасть в плане географической представленности между широко представленными государствами-членами и не представленными или недопредставленными. Делегация заявила, что только 2 процента сотрудников Организации являются представителями Азиатско-Тихоокеанского региона, и выразила мнение, что Секретариату необходимо очень внимательно следить за этим вопросом. Делегация выразила признательность за развитие программы YEP и заявила о необходимости дальнейшей поддержки проекта, поскольку молодежь – это будущее Организации. Это полезная инициатива, и делегация выразила поддержку таких проектов.

21. Делегация Саудовской Аравии поблагодарила Секретариат за представление Годового отчета о людских ресурсах. Делегация подтвердила свое стремление к справедливому географическому распределению и заявила о необходимости эффективных механизмов для улучшения географического представительства сотрудников в Организации, добавив при этом, что ВОИС должна иметь возможность принимать на работу талантливых людей, независимо от их происхождения.

22. Делегация Ирана (Исламская Республика) поздравила Председателя с избранием и присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Индии от имени Азиатско-Тихоокеанской группы. Делегация выразила признательность Секретариату за подготовку Годового отчета о людских ресурсах, который содержит информацию о прогрессе в достижении кадровых целей, а также обзор связанных с людскими ресурсами политик, инициатив и мероприятий Организации. Делегация приветствовала постоянное совершенствование Годового отчета, который зарекомендовал себя как ключевой источник информации о людских ресурсах для государств-членов. Делегация придает большое значение надлежащему управлению людскими ресурсами, поскольку оно напрямую связано с организационной эффективностью и ориентацией на предоставление услуг, а также с устойчивостью к новым изменениям, оперативностью и адекватностью. Что касается географического распределения сотрудников ВОИС, то, несмотря на предпринятые усилия, делегация считает, что в Секретариате существует огромный разрыв в географической представленности. Соответственно, признавая усилия Секретариата по сокращению существующего разрыва, делегация заявила о необходимости дальнейших действий, включая изменение кадровой политики и разработку стратегического плана или дорожной карты для обеспечения сбалансированной географической представленности.

23. Делегация Ганы присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Алжира от имени Африканской группы, и поблагодарила Секретариат за представление Годового отчета по людским ресурсам. Делегация выразила свою признательность за программу YEP. Однако, основываясь на данных, содержащихся в брошюре по кадровым вопросам

за 2022 г., делегация хотела бы подчеркнуть, что общая численность персонала ВОИС составляет 1 618 человек, из которых 1 067 человек составляют основной персонал. Что касается последней цифры, то среди сотрудников категории специалистов и выше, работающих по регулярному бюджету, было только 64 гражданина Африки несмотря на то, что африканские страны составляет более четверти государств-членов ВОИС. Делегация вновь заявила о своей поддержке требования об исправлении дисбаланса в географической представленности в Организации, выразив при этом признательность за проделанную ВОИС работу в этом направлении.

24. Делегация Судана приветствовала Председателя и поблагодарила Секретариат за представление Годового отчета о людских ресурсах, в котором содержится много важной информации. Делегация поддержала заявление, сделанное делегацией Алжира от имени Африканской группы, а также аргументы, выдвинутые в отношении географической представленности и распределения среди сотрудников, принимая во внимание вопросы гендерного равенства и важность молодежи.

25. Делегация Алжира, выступая от имени Африканской группы, заявила, что она хотела бы предложить на рассмотрение Координационного комитета ВОИС пункт решения по первому подпункту пункта 12(i) повестки дня, касающегося Годового отчета о людских ресурсах. Делегация зачитала предлагаемый пункт решения следующим образом: «Координационный комитет поручил Секретариату систематически включать в Годовой отчет о людских ресурсах подробную информацию о принимаемых мерах по обеспечению географического баланса в отношении должностей, подлежащих географическому распределению, во всех секторах ВОИС и на всех, в том числе высоком и высшем, уровнях». Группа подчеркнула, что это предложение было препровождено всем региональным координаторам и государствам-членам, и попросила Секретариат вывести его на экран, чтобы Координационный комитет ВОИС мог рассмотреть это предложение.

26. Председатель поблагодарил делегацию Алжира и Африканскую группу и попросил направить предложенный текст Секретариату для его демонстрации на экране. Тем временем Председатель предоставил слово Секретариату для ответа на сделанные заявления.

27. Секретариат поблагодарил делегации за их выступления и отметил, что принял к сведению все комментарии, особенно озабоченность, связанную с географическим распределением персонала ВОИС. Секретариат признает важность улучшения географической представленности в кадровом составе ВОИС. Кроме того, совместно с государствами-членами Секретариат надеется определить конкретные действия по улучшению баланса и через год отчитаться об успехах. Секретариат также поблагодарил делегации, которые вышли на связь для участия в конкретных обсуждениях, поскольку такое партнерство имеет важное значение для успеха в такой специфической области, как географическая представленность. Секретариат подтвердил свое обязательство расширить взаимодействие с государствами-членами в течение года, в частности, через инициативу координаторов, а также организовать более регулярные встречи в течение года для более детального согласования действий и отчета о прогрессе.

28. Затем Председатель предоставил всем делегациям достаточно времени для ознакомления с предложением на экране, отметив, что это предложение уже было доведено до сведения координаторов групп, но пожелав дать делегациям еще одну возможность ознакомиться с заявлением в личном качестве.

29. Делегация Доминиканской Республики, выступая от имени ГРУЛАК, выразила поддержку предложению по пункту решения, внесенному делегацией Алжира от имени Африканской группы.

30. Делегация Индии, выступая от имени Азиатско-Тихоокеанской группы, выразила принципиальную поддержку формулировке, содержащейся в пункте решения, предложенной делегацией Алжира от имени Африканской группы, и добавила, что отдельные государства-члены могут пожелать выразить свою собственную позицию. Группа готова взаимодействовать со всеми группами и государствами-членами для достижения консенсуса по данному вопросу.

31. Делегация Нигерии поддержала формулировку, предложенную делегацией Алжира от имени Африканской группы, поскольку она отражает озабоченность Африканской группы, государств-членов и других групп в ВОИС. Делегация заявила, что этот вопрос был освещен в сделанном ранее заявлении, и выразила свою признательность за ответ, данный Секретариатом. Делегация заявила о своей уверенности в том, что в следующем году ситуация по этому вопросу улучшится.

32. Делегация Швеции заявила о важности географической представленности, однако заявила, что одним из ключевых вопросов для делегации является гендерный фактор, и что, возможно, в формулировку можно добавить фразу «для улучшения гендерного и географического баланса». Делегация считает, что это охватит многие из различных моментов, важных для государств-членов.

33. Затем Председатель проследил за тем, чтобы концепция гендера была включена Секретариатом в предложение на экране.

34. Делегация Китая выразила принципиальную поддержку предложенного пункта решения, внесенного делегацией Алжира от имени Африканской группы.

35. Делегация Зимбабве выразила поддержку заявлению, сделанному делегацией Алжира от имени Африканской группы, и подчеркнула важность гендерного вопроса в решении.

36. Делегация Российской Федерации поддержала предложение по пункту решения, внесенное делегацией Алжира от имени Африканской группы, и попросила Секретариат уточнить, означает ли формулировка, содержащаяся в предлагаемом решении, что государства-члены будут получать статистические данные о том, представителем какого государства-члена из какого географического региона является сотрудник на той или иной должности.

37. Отвечая на вопрос делегации Российской Федерации, Секретариат заявил, что его предложение на данном этапе заключается в том, чтобы обеспечить обсуждение со всеми государствами-членами и договориться о наилучшем способе выражения статистических данных, который будет отражать изменения и который будет включать в себя способ представления различных статистических данных по географическому распределению. Секретариат напомнил, что одним из моментов, который был поднят в ходе обсуждения с координаторами групп, был тот факт, что в настоящее время публикуются два отдельных отчета: один по географическому распределению, который публикуется два раза в год, а также брошюра по кадровым вопросам. По мнению Секретариата, имеется прекрасная возможность для внесения ясности и объединения документов вместе, с тем чтобы сделать их более удобными для чтения.

38. Делегация Алжира, выступая от имени Африканской группы, согласилась с предложением делегации Швеции включить в пункт решения гендерный вопрос и выразила надежду, что благодаря этому включению удастся достичь консенсуса для принятия решения.

39. Делегация Ирана (Исламская Республика) поддержала предложение, внесенное делегацией Алжира от имени Африканской группы, и предложила добавить слово

«конкретных» перед словом «мерах», содержащимся в предлагаемом пункте решения. Что касается гендерного вопроса, то делегация заявила, что благодаря усилиям Секретариата, по ее мнению, цель достигнута, и Организация идет по правильному пути. Делегация повторила, что основной проблемой является географический баланс, и предложила изменить порядок формулировок, поставив «географический баланс» на первое место, за которым последует гендерный.

40. В ответ на предложение делегации Ирана (Исламская Республика) Секретариат пояснил, что, если в предлагаемом пункте решения в отношении должностей, подлежащих географическому распределению, поместить вместе и географический, и гендерный баланс, это будет означать, что другие важные должности будут исключены из рассмотрения с точки зрения гендерного баланса. Поэтому Секретариат предложил включить гендерный баланс после пункта о географическом балансе в отношении должностей, подлежащих географическому распределению.

41. Председатель поблагодарил Секретариат за это разъяснение и предложение, а также поблагодарил все делегации за творческий и эффективный подход к предложенному Африканской группой решению.

42. Координационный комитет поручил Секретариату систематически включать в Годовой отчет о людских ресурсах подробную информацию о принимаемых конкретных мерах по обеспечению географического баланса в отношении должностей, подлежащих географическому распределению, а также обеспечению гендерного равенства во всех секторах ВОИС и на всех, в том числе высоком и высшем, уровнях.

43. Генеральный директор приветствовал Председателя на этом посту, и воспользовался возможностью поблагодарить предыдущего Председателя за ее работу в Координационном комитете ВОИС. Генеральный директор отметил, что во многих заявлениях эхом и резонансом прозвучало высказывание о том, что люди являются важнейшим ресурсом Организации. Он добавил, что, хотя иногда это звучит как *клише*, но в Организации со столь специализированной областью работы, и деятельность которой обращена к миру, наличие в штате хороших людей имеет решающее значение. Генеральный директор поблагодарил делегации за их заинтересованность в сотрудничестве с Секретариатом и за интерес к составу сотрудников Организации, как с географической, так и с гендерной точки зрения, что соответствует ожиданиям государств-членов. Как указали его коллеги из ДУЛР, это то, над чем Секретариат будет работать и очень тесно взаимодействовать с государствами-членами, и что Секретариат уже начал и будет продолжать делать. Генеральный директор повторил, что речь идет о партнерстве, и хотел бы подчеркнуть этот момент, поскольку Секретариат не сможет оправдать ожидания государств-членов без тесной совместной работы как Секретариата, так и государств-членов. Генеральный директор также подчеркнул, что это не просто вопрос ЛР, а тема, которая должна быть отражена в рамках всей Организации. Генеральный директор далее заявил, что одна из задач, над которой необходимо работать, заключается в том, чтобы коллеги, отвечающие за набор персонала, менеджеры по найму и совет по назначениям также считали это частью своей ответственности. В заключение Генеральный директор еще раз поблагодарил делегации за их интерес к ВОИС и заверил их, что Секретариат будет продолжать упорно работать с государствами-членами для обеспечения того, чтобы ВОИС оставалась прекрасным местом для работы с прекрасным персоналом.

44. Председатель поблагодарил Генерального директора за его заявление и напомнил делегациям, что Координационному комитету ВОИС все еще необходимо принять решение в отношении выборов нового члена ПКПВ на основании документа WO/CC/81/3.

Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)

45. Секретариат представил документ WO/CC/81/3, касающийся Пенсионного комитета персонала ВОИС (ПКПВ), и заявил, что на своей очередной сессии в 1977 г. Координационный комитет ВОИС постановил, что ПКПВ будет состоять из трех членов и трех заместителей членов, причем один член и один заместитель члена будут избираться Координационным комитетом ВОИС, отметив что срок пребывания в должности избранных членов составляет, как правило, четыре года. Однако в целях создания механизма, который будет способствовать привлечению и рассмотрению более широкого круга кандидатов, выдвигаемых государствами-членами для последующего избрания в качестве члена и заместителя члена ПКПВ Координационным комитетом ВОИС, в 2021 г. срок полномочий этих должностных лиц в порядке исключения был сокращен соответственно до одного года и двух лет. Секретариат напомнил, что на своей очередной сессии в октябре 2021 г. Координационный комитет ВОИС избрал члена ПКПВ на один год, до конца очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2022 г., и заместителя члена ПКПВ на двухлетний срок, соответственно до конца очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2023 г. Секретариат отметил, что в настоящее время Генеральный директор предлагает, чтобы четырехлетний срок полномочий вновь избранного члена начинался 1 сентября 2022 г., и добавил, что ранее в этом году государствам-членам была направлена вербальная нота, где предлагалось внести кандидатуры для избрания члена ПКПВ на четырехлетний срок. Генеральным директором было получено несколько кандидатур, и, должным образом рассмотрев эти кандидатуры, Генеральный директор принял решение предложить для избрания Координационным комитетом ВОИС в качестве члена ПКПВ на четырехлетний срок, начинающийся 1 сентября 2022 г., г-на Монсефа Шарааби (Тунис).

46. Координационный комитет ВОИС избрал г-на Монсефа Шарааби членом Пенсионного комитета персонала ВОИС сроком на четыре года начиная с 1 сентября 2022 г.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

47. Обсуждения велись на основе документа WO/CC/81/INF/2.

48. Главный сотрудник по вопросам этики представил годовой отчет Бюро по этике и отметил, что в 2021 г. Бюро по этике, как независимое подразделение, имеет честь продолжать оказывать помощь Генеральному директору в укреплении культуры этики, добросовестности и подотчетности в Организации. Главный сотрудник по этике пояснил, что в отчете за 2021 г. представлена работа Бюро по этике, связанная с предоставлением конфиденциальных консультаций и рекомендаций персоналу ВОИС, повышением осведомленности и обучением, установлением стандартов и разработкой политики, а также внедрением политики, порученной Бюро. В отношении конфиденциальных консультаций и рекомендаций главный сотрудник по этике отметил, что в разгар пандемии COVID19 Бюро по этике ответило на 53 запроса о предоставлении консультаций, используя в основном дистанционные средства связи. Самая большая категория – 15 запросов – касалась консультаций по вопросам этики, связанным с внеслужебной деятельностью и трудоустройством. Что касается защиты от преследований, главный сотрудник по этике пояснил, что Бюро по этике рассмотрело один запрос, который не перерос в официальную просьбу о защите. В отношении ежегодной программы раскрытия финансовой информации главный сотрудник по вопросам этики пояснил, что она является инструментом, помогающим сотрудникам выявлять и устранять конфликты интересов в наилучших интересах ВОИС, и отметил, что в 2021 г. вновь было достигнуто стопроцентное соответствие требованиям. Что касается дополнительных требований к раскрытию информации для наиболее высокопоставленных сотрудников Организации в соответствии с Международными

стандартами учета в государственном секторе (МСУГС), Секретариат заявил, что также было зафиксировано стопроцентное соблюдение требований. Главный сотрудник по вопросам этики далее пояснил, что Бюро по вопросам этики выступило на общих совещаниях в целях повышения осведомленности о работе и мандате Бюро, и отметил, что участие Бюро по вопросам этики в общих совещаниях было подтверждено многочисленными отчетами Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и рассматривается как эффективный и экономичный способ для исполнительных директоров донести до общественности идеи этики и в то же время продемонстрировать свою личную приверженность этой функции. Наконец, главный сотрудник по вопросам этики заявил, что в течение 2021 г. Бюро по вопросам этики активно взаимодействовало с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НКН) и регулярно посещало его ежеквартальные заседания. Заглядывая в будущее, главный сотрудник по вопросам этики отметил, что Бюро по этике будет продолжать сотрудничать с другими подразделениями в выполнении своего мандата, сохраняя при этом свою независимость, и что Бюро по этике стремится развивать культуру этики и добросовестности в ВОИС, чтобы обеспечить выполнение миссии «правильным путем».

49. Делегация Германии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Председателя, а также поздравила его с избранием. Группа В поблагодарила Секретариат за годовой отчет Бюро по этике и главного сотрудника по вопросам этики за ее презентацию. Группа В отметила, что Бюро по этике является незаменимой частью ВОИС и помогает обеспечить комфортную рабочую среду, характеризующуюся соблюдением этических норм. Группа В также заявила, что предоставление конфиденциальных консультаций всем сотрудникам ВОИС является важнейшим компонентом ее мандата. Группа В отметила, что с сентября 2021 г. заметно увеличилось количество запросов на конфиденциальные консультации и рекомендации, и призвала Бюро по этике тщательно отслеживать это увеличение. Группа В также отметила, что в этой связи Группа В поддерживает усилия Бюро по этике, направленные на то, чтобы лучше обосновать свою стратегию и более эффективно и последовательно отчитываться об этической зрелости в ВОИС. В заключение Группа В поблагодарила Бюро по этике за его ценную работу и заявила, что она надеется на сохранение ключевой и активной роли, которую Бюро по этике играет в Организации.

50. Делегация Российской Федерации поблагодарила Председателя, поздравила его с избранием и пожелала успехов в выполнении своих обязанностей. Переходя к пункту повестки дня, делегация поблагодарила Секретариат за представление годового отчета Бюро по этике и выразила признательность Генеральному директору за его усилия по обеспечению максимально высоких стандартов этики и добросовестности в Секретариате, как это предусмотрено Конвенцией, учредительным документом ВОИС, стандартами гражданской службы, правилами и положениями о персонале, этическим кодексом ВОИС и соответствующими правилами и процедурами. Делегация выразила мнение о необходимости продолжения работы в этом направлении, с тем чтобы обеспечить наилучшее качество результатов работы, выполняемой в различных областях деятельности ВОИС. Делегация привела в качестве примера то, что в 2021 г. Бюро по этике предоставило конфиденциальные консультации и рекомендации по 53 делам, которые в основном были связаны с сообщениями о поведении на рабочем месте, включая обвинения в неподобающем поведении, домогательствах или притеснениях и несправедливом применении политики. Делегация выразила мнение, что было бы полезно, если бы в будущих отчетах Бюро по этике Секретариат представил сравнительную статистику по поданным запросам, например, сколько запросов было в предыдущие годы, что позволило бы государствам-членам увидеть динамику проблемных областей. Делегация отметила, что, по ее мнению, важно, чтобы Секретариат продолжал применять положения в соответствии со своим мандатом.

51. Делегация Мексики поблагодарила Председателя, поздравила его с назначением и подтвердила свою готовность поддерживать Председателя в его новой роли. Делегация выразила благодарность за представление отчета и отметила его содержание. Делегация выразила поддержку главному сотруднику по вопросам этики и выразила надежду, что работа будет проводиться на принципах добросовестности и конфиденциальности и, следовательно, послужит продвижению этики, основанной на общих принципах, а также уважения прав человека, добросовестности, надлежащего поведения и т.д. Делегация отметила, что с приходом нового главного сотрудника по вопросам этики в Бюро произошли изменения, и приветствовала эти изменения, особенно в отношении этического поведения Организации. Делегация выразила надежду, что главный сотрудник по вопросам этики продолжит предпринимать инициативы по улучшению коммуникации, мониторинга и подотчетности. Наконец, делегация отметила, что делегация, как и Секретариат, придает большое значение работе Бюро, и надеется, что Бюро будут предоставлены необходимые ресурсы для надлежащего выполнения своей работы.

52. Делегация Алжира, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Председателя и выразила признательность Секретариату за подготовку годового отчета Бюро по этике. Группа подчеркнула важность работы Бюро по этике в обеспечении безопасной рабочей среды, свободной от запугивания или преследования, а также в предотвращении возможных репрессий. Группа заявила, что, к сожалению, Бюро по этике, по ее мнению, не располагает достаточными людскими ресурсами, и призвала Секретариат укрепить ресурсы Бюро, предоставив ему больше сотрудников, с тем чтобы оно могло гораздо более эффективно выполнять свои обязанности. Группа отметила, что это важно, поскольку в Бюро увеличилось количество дел и просьб о консультациях.

53. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Председателя и поздравила его с избранием. Делегация также поблагодарила Бюро по этике за отчет и презентацию. Делегация присоединилась к заявлению Группы В и отметила, что ее воодушевляет сообщение о прогрессе в разработке политики предотвращения преследования и о важных шагах по запуску первого модуля электронного обучения. Делегация высоко оценила введение обязательного онлайн-обучения по вопросам этики и добросовестности для всех сотрудников и дополнительные инициативы для ознакомления новых сотрудников с этической культурой ВОИС. Делегация приветствовала любую новую информацию о работе Бюро по этике по введению обязательных курсов повышения квалификации в соответствии с отчетом ОИГ от мая 2021 г.

54. Делегация Китая поблагодарила Председателя и поздравила его с избранием. Делегация также поблагодарила Секретариат за предоставление отчета Бюро по этике. Делегация заявила, что, по ее мнению, работа Бюро по этике имеет большое значение, и она отметила большой прогресс, достигнутый Бюро. Делегация выразила надежду, что Бюро по этике продолжит играть ключевую роль в ВОИС.

55. Делегация Канады поблагодарила Председателя и приветствовала нового главного сотрудника по вопросам этики и его приверженность обеспечению того, чтобы ВОИС способствовала формированию организационной культуры этики, основанной на общих ценностях независимости, лояльности, беспристрастности, добросовестности и подотчетности, а также уважении прав человека. Делегация отметила увеличение числа запросов на консультации и рекомендации после прихода в ВОИС нового главного сотрудника по вопросам этики, что, по ее мнению, говорит о ее лидерских качествах и эффективности ее команды. Делегация приветствовала активное взаимодействие Бюро с сетью многосторонних организаций по вопросам этики в рамках усилий по развитию общесистемного сотрудничества по вопросам, связанным с этикой.

56. Главный сотрудник по вопросам этики поблагодарила все делегации за их комментарии и слова поддержки. Отвечая на вопрос, заданный делегацией Российской Федерации, главный сотрудник по вопросам этики заявила, что она согласна с тем, что сравнительная статистика будет полезна в будущем, и это то, что будет отражено в будущих отчетах Бюро по этике. В отношении вопроса, поднятого делегацией Соединенных Штатов Америки, главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что ОИГ недавно рекомендовала обязательное повышение квалификации, но ВОИС находится на том этапе, когда прежде, чем осваивать бег, нужно научиться ходить, поэтому сначала основное внимание будет уделено пересмотру обязательного курса по вопросам этики и его распространению по всей ВОИС для достижения стопроцентного результата, а затем, в следующем году, внимание будет перенесено на повышение квалификации. Главный сотрудник по вопросам этики также приняла к сведению заявления некоторых делегаций о кадровых ресурсах Бюро по этике и заверила, что руководство прислушивается к просьбам в этой области и, безусловно, будет найдено решение для обеспечения надлежащего кадрового обеспечения в связи с увеличением числа обращений в Бюро по этике. Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что увеличение числа обращений свидетельствует о доверии сотрудников к Бюро, а также об их добросовестности при обращении за разъяснениями. Главный сотрудник по вопросам этики заключила, что ВОИС является Организацией, где люди стремятся поступать правильно, и отметила, что важно не потерять этот импульс и иметь возможность поддерживать сотрудников в этом.

57. Генеральный директор напомнил, что ранее он говорил о том, что ВОИС является прекрасным местом для работы с замечательным коллективом. Он заявил, что частью этого является обеспечение того, чтобы коллеги знали, что они должны поступать правильно, и знали, как поступать правильно. Генеральный директор заявил, что он очень рад тому, что г-жа Джовани Филоген присоединилась к ВОИС в прошлом году в качестве главного сотрудника по вопросам этики. Генеральный директор пояснил, что она отчитывается о работе с момента своего прихода на эту должность три четверти года назад, и что он надеется, что благодаря сотрудничеству государств-членов и серьезности, с которой Организация относится к этим вопросам, в будущем мы увидим очень качественный отчет с предложениями от различных государств-членов. Генеральный директор отметил, что в ВОИС верят в этику, поскольку она имеет решающее значение для укрепления доверия как среди государств-членов, так и среди сотрудников. Он добавил, что это имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы Организация могла выполнять необходимую работу «как надо», не просто для достижения результатов, а достигая результатов с соблюдением стандартов. Генеральный директор заверил государства-члены в неизменной готовности администрации и всех его коллег уделять внимание этому вопросу. Далее он пояснил, что это не только вопрос ЛР и заниматься им следует не только главному сотруднику по вопросам этики, но и остальным сотрудникам ВОИС, и именно в этом направлении Секретариат надеется вести Организацию. Генеральный директор заявил, что, как отметил главный сотрудник по вопросам этики, Секретариат должен научиться ходить и только потом бегать, и ему необходимо продолжать созидательную работу, поскольку бег – это бесконечный путь. Генеральный директор выразил надежду на сотрудничество с главным сотрудником по вопросам этики и всеми государствами-членами, чтобы продолжать продвигать этот вопрос, и поблагодарил всех.

ПУНКТ 13 КОНСОЛИДИРОВАННОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

58. Обсуждения велись на основе документа WO/CC/81/2.

59. Секретариат представил документ WO/CC/81/2 под названием «Поправки к Положениям и правилам о персонале» (ППП) и заявил, что поправки к положениям о персонале представляются на предварительное утверждение Координационного комитета ВОИС, в то время как поправки к правилам о персонале утверждаются Генеральным директором и представляются Координационному комитету ВОИС только для информации. Секретариат отметил, что в этом году на утверждение Координационного комитета ВОИС представляются поправки к 32 положениям о персонале, причем некоторые поправки направлены на исключение ссылок на служебные инструкции во всех положениях о персонале. Цель заключалась в том, чтобы предоставить ВОИС необходимую гибкость для выбора соответствующего инструмента, ограничить использование служебных инструкций для политики и стратегий высокого уровня, а также упорядочить нормативную базу ВОИС. Предложенные поправки также согласованы с PPP других организаций общей системы ООН. Секретариат добавил, что другие поправки направлены на исключение ссылок на постоянные контракты и уточнение того, что такие контракты могут предоставляться только в качестве временной меры ограниченному числу сотрудников. Секретариат сообщил Координационному комитету ВОИС, что наиболее существенная поправка касается специальной должностной надбавки (СДН), где предлагается, в частности, изложить в положении принцип (как и в других организациях общей системы ООН), согласно которому сотрудники должны быть готовы к тому, чтобы в течение коротких периодов времени и без дополнительного вознаграждения выполнять функции и обязанности, сопряженные с более высокими должностями. Далее было предложено, среди прочего, перенести некоторые из нынешних положений в новое правило о персонале с целью предоставить администрации большую гибкость в отношении выплаты СДН, включая возможность делать отступления, когда это необходимо в интересах сотрудников, в частности, будет отменено требование о наличии «вакантной должности» более высокого класса. Секретариат пояснил, что это требование препятствовало выплате СДН в ситуациях, когда она была бы обоснованной во всех других отношениях, например в ситуации, когда сотрудник вынужден выполнять обязанности и функции, сопряженные с должностью более высокого класса, которую занимает другой сотрудник, находящийся в длительном отпуске по болезни. Кроме того, в исправленной норме выплата СДН будет обусловлена успешным выполнением сотрудником своей работы. Также было подчеркнуто, что условие, согласно которому СДН выплачивается лишь по истечении трех месяцев, в течение которых сотрудник непрерывно выполнял обязанности, связанные с должностью более высокого класса. В отношении правил о персонале Секретариат заявил, что поправки к 24 правилам о персонале, за исключением тех, которые содержатся в главе VII «Путевые расходы и расходы на транспортировку домашнего имущества и личных вещей», были представлены Координационному комитету ВОИС для ознакомления. Секретариат добавил, что глава VII PPP была полностью пересмотрена в рамках более широких усилий по оптимизации нормативной базы ВОИС и что поправки к соответствующим правилам о персонале, касающиеся командировочных расходов и расходов на проезд, также были представлены Координационному комитету ВОИС для ознакомления.

60. Делегация Германии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Генерального директора за подготовку документа WO/CC/81/2 с изложением поправок к PPP. Группа В приняла к сведению предложенные поправки и была рада увидеть дополнительные поправки, которые предоставляют сотрудникам больше гибкости, например, в отношении отпуска по семейным обстоятельствам. Она также высоко оценила отмену временного

ограничения на подачу жалоб о домогательствах в ОВН. Группа В также приняла к сведению в отношении толкования ППП предложение заменить служебные инструкции административными инструкциями Генерального директора, и, насколько она понимает, эта информация будет по-прежнему доступна сотрудникам в будущем. Она считает, что, независимо от терминологии, важно обеспечить прозрачные информационные каналы для сотрудников. Группа В еще раз поблагодарила Генерального директора за предоставленную возможность рассмотреть данный документ и утвердить содержащиеся в нем поправки к положениям о персонале.

61. Делегация Российской Федерации поблагодарила Генерального директора за подготовку ППП и поддержала инициативу Координационного комитета ВОИС по их пересмотру. По мнению делегации, эти поправки вписываются в рамки будущего пересмотра ППП, что позволит ВОИС сохранить прочную нормативную базу и быстро адаптироваться к изменению требований и приоритетов Организации, и в то же время позволит ей соответствовать передовой практике в общей системе ООН. По мнению делегации, предлагаемые поправки к ППП также повысят эффективность Организации в целом. В то же время делегация хотела бы подчеркнуть, что квалификация кандидатов и географическая представленность должны иметь основополагающее значение при принятии решений, касающихся назначений в Организации.

62. Секретариат поблагодарил делегацию Российской Федерации за ее комментарии и заверил делегацию, что он, конечно же, продолжит работу по упорядочению и повышению эффективности ППП ВОИС.

63. Координационный комитет ВОИС:

- (i) утвердил поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/81/2; и
- (ii) принял к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложениях II, III и IV к документу WO/CC/81/2.

[Приложение¹ следует]

¹ Согласно сложившейся практике, по запросу Председатель разрешает представителю Совета персонала ВОИС выступить перед членами Координационного комитета ВОИС после завершения рассмотрения его повестки дня, чтобы изложить точку зрения персонала. Председатель сообщил, что будет следовать прецеденту, установленному с согласия государств-членов, и продолжила работу. Заявление представителя Совета персонала приводится в приложении.

Заявление Совета персонала ВОИС Координационному комитету государств-членов Всемирной организации интеллектуальной собственности
20 июля 2022 года, Женева

Ваши превосходительства,
господин Председатель,
Генеральный директор,
делегаты и
уважаемые коллеги из ВОИС!

Для меня большая честь выступить сегодня в Координационном комитете от имени Совета персонала ВОИС. Меня зовут Шерин Грайсс, и я выступаю от имени всех шести членов Совета персонала ВОИС.

Мы довольны нашим диалогом с Генеральным директором Тангом и его командой, который продолжает оставаться откровенным, прозрачным, здоровым и отмеченным доброй волей.

Возможно, 2020 и 2021 гг. физически отдалили нас друг от друга, но беспрецедентный кризис сплотил высшее руководство и представителей Совета персонала для совместной работы для благополучия всего персонала. Сейчас, когда мы возвращаемся к нашей «новой норме», важно помнить уроки, усвоенные за последние два года, и продолжать развивать лучшие методы работы.

С самого начала сотрудники ВОИС проявили исключительную стойкость в адаптации к новым условиям работы. Они поддерживали высокий уровень качества услуг и производительности, что позволило ВОИС, как всегда, оставаться на передовой продвижения прав интеллектуальной собственности (ИС) и генерировать значительные финансовые активы и доходы.

Совет персонала высоко оценивает усилия, предпринятые Группой по управлению кризисом, по эффективному и действенному преодолению этого сложного периода и поддержанию открытого канала связи для Совета персонала, с тем чтобы он мог делиться любыми отзывами или проблемами сотрудников, регулярно информируя нас о принимаемых мерах.

Такая гибкость и адаптивность персонала показывает, что реальным активом ВОИС является ее человеческий капитал. Мы гордимся сотрудниками, их силой, усердием и решимостью сохранить за Организацией исключительное положение в мире ИС, несмотря на серьезные проблемы, связанные с пандемией.

Чтобы сохранить свои позиции, ВОИС должна продолжать инвестировать в своих сотрудников, которые обеспечивают этот успех, и поддерживать их. Выдающиеся результаты требуют выдающихся людей. Мы призываем администрацию ВОИС продолжать свои усилия по поддержке, развитию и расширению возможностей сотрудников во всей Организации.

Для этого постоянная поддержка, оказываемая ВОИС государствами-членами, в обеспечении сотрудникам справедливых и равноправных условий труда и большей гибкости рабочей среды очень важна для поддержания динамичной и мотивированной рабочей силы, а также для привлечения лучших талантов.

Совет персонала ВОИС с интересом – и с некоторой долей озабоченности – следит за обсуждением в КМГС вопроса о пересмотре Женевского корректива по месту службы. Годовой уровень инфляции в Швейцарии, согласно Швейцарскому потребительскому индексу (CPI), составил 3,4 процента к концу июня 2022 г., что является самым высоким показателем с 1993 г., и, по прогнозам, будет продолжать расти. Мы признаем, что эта ситуация не является уникальной для Женевы, но мы призываем государства-члены поддержать сотрудников ВОИС, как минимум, в сохранении наших нынешних окладов/коррективов по месту службы.

Набор специалистов, необходимых такой организации, как ВОИС, остается сложной задачей, которая, вероятно, будет еще более осложнена по мере перехода на новые контракты с ограниченным пятилетним сроком полномочий. Мы знаем, что другие организации, такие как ЕПВ, ОЭСР, Всемирный банк и другие учреждения, претендующие на кандидатов с тем же набором навыков, что и ВОИС, предлагают более высокие зарплаты.

Со времени нашего последнего выступления перед Комитетом мы стали свидетелями нескольких инициатив, предпринятых администрацией для дальнейшего улучшения внутренней коммуникации и взаимодействия с персоналом, что идет на пользу всей Организации. С ГД регулярно проводятся общие собрания и совещания руководства, а также совещания по координации развития; было создано несколько целевых групп и тематических рабочих групп, включающих сотрудников всех уровней. Это позволило создать более инклюзивную рабочую среду и укрепить корпоративную сплоченность.

Совет персонала ВОИС принял к сведению и высоко оценил новую Стратегию в области ЛР, в которой сформулированы цели по решению ключевых задач в области людских ресурсов в ВОИС. Опрос о вовлеченности сотрудников, в котором приняли участие 60% респондентов, является первым шагом в укреплении вовлеченности каждого сотрудника в работу Организации. Результаты показывают, что если в отношении целей общее настроение в целом положительное, то в отношении возможностей карьерного роста оно в целом отрицательное. Согласно ответам, сотрудники разочарованы отсутствием восходящей и горизонтальной мобильности и возможностей для развития технических знаний.

По мнению ДУЛР, собранные данные помогут определить области внимания и действия, которые необходимо предпринять для улучшения рабочей среды и придания энергии нашей команде.

Карьерный рост

В области карьерного роста ожидания сотрудников остаются высокими. Они включают ожидания того, что отличная работа, приносящая высокие результаты, в сочетании с расширением круга обязанностей на более высоком уровне будет признана и вознаграждена через возможности продвижения по службе.

Совету персонала известно об обеспокоенности сотрудников несправедливостью, явной или неявной предвзятостью по признаку пола, а также географического представительства и возраста, которые влияют на любые перспективы карьерного роста.

Создание истинной инклюзивности на рабочем месте требует долгосрочного подхода, когда каждый разделяет ответственность. Мы надеемся увидеть конкретные действия для решения этой задачи, с тем чтобы сотрудники чувствовали, что прием на работу

является справедливым и инклюзивным, а также для устранения существующего дисбаланса в рабочей силе, разработки более дружественной к семейной жизни политики, достижения сбалансированного гендерного и географического представительства и использования существующих талантов в Организации.

Совет персонала отмечает озабоченность, выраженную некоторыми государствами-членами на заседании Комитета по программе и бюджету по поводу высокого процента внутреннего найма. При этом мы слышим озабоченность и от сотрудников, которые говорят, что процент внешнего найма крайне высок, что ограничивает возможности для продвижения внутренних кандидатов, особенно компетентных сотрудников, давно работающих в организации.

Изучив данные, мы обнаружили, что в период с января 2021 по апрель 2022 гг.:

- на уровне Д-1/Д-2: 80% объявленных должностей были заполнены внешними кандидатами;
- на уровне С-5: 78% объявленных должностей были заполнены внешними кандидатами;
- на уровне С-4: 60% объявленных должностей были заполнены внешними кандидатами;
- на уровне С-2/С-3: 57% объявленных должностей были заполнены внешними кандидатами;
- на должностях ОО-5/ОО-6: 43% объявленных должностей были заполнены внешними кандидатами.

Данные говорят сами за себя: чем выше класс должности, тем больше роль внешних кандидатов. Это вызывает разочарование у сотрудников, которые много лет служат этой Организации и всей системе ООН.

Без ущерба для найма новых талантливых сотрудников на всех уровнях – что, конечно, также необходимо – многие родственные организации предприняли конкретные шаги для обеспечения того, чтобы при заполнении вакансий в полной мере учитывалась квалификация внутренних сотрудников. Это четко оговорено в их Положениях и правилах о персонале. Другие выделяют определенные должности для занятия внутренними кандидатами. В других были созданы комитеты, которые рассматривают все вакансии и дают рекомендации Генеральному секретарю/ГД о том, следует ли размещать объявления о вакансиях для внешних кандидатов или нет.

Совет персонала хотел бы видеть аналогичные конкретные меры, принятые для решения вышеуказанных проблем, чтобы еще больше поднять моральный дух сотрудников и их преданность Организации. Это, конечно, также полезно для государств-членов, которым мы служим.

Совет персонала также хотел бы обратить внимание государств-членов на ряд дополнительных вопросов, которые влияют на психическое здоровье и благополучие коллег. К ним относятся озабоченность неопределенностью нынешней пандемии, чрезмерно высокая арендная плата в районе по обе стороны франко-швейцарской границы, крайне ограниченное количество мест для ухода за детьми и их непомерная стоимость в районе Женевского озера.

Отсутствие доступных и недорогих детских учреждений, способствующее гендерному неравенству

Хотя обновленная политика предоставления отпусков по уходу за ребенком стала долгожданным шагом на пути к гендерному равенству и равенству в семье, многие сотрудники, среди которых преобладают женщины, продолжают бороться за то, чтобы сбалансировать конкурирующие профессиональные обязательства с обязанностями по уходу за ребенком и семьей. Женщины, в большей степени, чем мужчины, склонны отказываться от карьеры или значительно сокращать рабочее время, чтобы заполнить промежуток между окончанием отпуска по уходу за ребенком и началом учебы в школе, что еще больше усугубляет гендерное неравенство.

Стоит отметить, что в недавнем исследовании ЮНИСЕФ Швейцария заняла одно из самых низких мест среди стран мира с высоким уровнем дохода по доступности, стоимости и качеству ухода за детьми. По доступности Швейцария заняла последнее место.

Общесистемная стратегия ООН по обеспечению гендерного паритета рекомендует организациям обеспечить наличие детских учреждений на местах или процентное возмещение расходов по уходу за детьми при отсутствии таких учреждений. Достижение гендерного равенства требует целостного подхода и политики, учитывающей интересы семьи, такой как адекватное пособие на ребенка и доступ к дошкольному уходу и образованию. Мы просим вас поддержать ВОИС в выполнении ее обязательств по продвижению гендерного равенства. Поскольку ВОИС повышает стандарты равенства, инклюзивности и многообразия, инновационный и творческий секторы и все сообщество ИС только выиграют от такой политики.

Мы воодушевлены общим направлением, взятым администрацией, и надеемся, что вышеуказанным проблемам сотрудников будет уделено пристальное внимание. Уже были достигнуты заметные улучшения, такие как гибкий график работы, включая возможность сочетать удаленную работу с работой в офисе. Сотрудники приветствуют эти меры и полностью убеждены, что новые доверительные отношения заставят персонал работать с максимальной отдачей и будут способствовать выполнению повседневных дел.

Мы благодарны командам Генерального директора за то, что они приняли во внимание проблемы и предложения Совета персонала. Мы также благодарим Департамент управления людскими ресурсами за учет наших рекомендаций.

В заключение мы хотели бы выразить благодарность Генеральному директору за его искреннее желание вести диалог с сотрудниками и его работу по улучшению многих давних проблем. Изменения в культуре ВОИС заметны и позитивны. Открытое общение и взаимное уважение являются ключевыми характеристиками наших нынешних отношений. Подход администрации к сотрудникам как к партнерам и поиску приемлемых решений также можно только приветствовать. ИС занимает центральное место в мировой экономике, что отражено в наших финансовых результатах, поскольку она стимулирует экономический рост и конкуренцию и защищает авторов и новаторов во всем мире.

Хотя многие позитивные изменения уже произошли, многое еще предстоит сделать, о чем говорилось выше. Многие инициативы были согласованы и обещания даны в принципе, но предстоит сложная работа по их справедливой и последовательной реализации в рамках всей Организации. Совет персонала рассчитывает на то, что

руководство ВОИС при вашей поддержке решит эти важные вопросы в ближайшем будущем.

Совет персонала обязуется продолжать свою работу на благо всех сотрудников, с большой готовностью и глубоким уважением к возложенной на нас огромной ответственности. Мы продолжим прилагать все усилия для обеспечения того, чтобы рабочая среда на основе принципов справедливости и равноправия и благополучие сотрудников оставались главным приоритетом для всех заинтересованных сторон. Мы стремимся к тому, чтобы ВОИС оставалась организацией, которую выбирают для привлечения и найма высококвалифицированных специалистов, сохраняя, поощряя и поддерживая карьерный рост уже работающих сотрудников.

Мы благодарим вас за внимание и возможность выступить перед вами сегодня от имени всех сотрудников.

[Конец приложения и документа]