

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят первая (46-я очередная) сессия
Женева, 5 - 14 октября 2015 г.

ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ В ВОИС

Информационный документ, подготовленный Секретариатом

A. Нормативная основа и первоочередные требования

1. Конвенция ВОИС

Статья 9(7): «[...] Важнейшим фактором в подборе персонала и определении условий службы является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание уделяется важности подбора персонала *на возможно более широкой географической основе*». (Курсив добавлен).

2. Положения и правила о персонале ВОИС

Положение 4.1

Общие принципы

При наборе и назначении сотрудников следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Набор и назначение сотрудников производятся без различия по признаку расы, национальности, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, религии, возраста, политической принадлежности или социального статуса.

Положение 4.2

Географическое распределение и гендерный баланс

(а) Должное внимание уделяется важности набора сотрудников *на возможно более широкой географической основе* с признанием также необходимости принимать во внимание соображения гендерного баланса.

(b) Набор на возможно более широкой географической основе в соответствии с требованиями пункта (a) выше не применяется к сотрудникам, назначаемым на «языковые» должности (а именно: должности письменных переводчиков, устных переводчиков, технических редакторов и редакторов), сотрудникам, назначаемым на должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников специалистов. (Курсив добавлен).

В. Принципы географического распределения должностей, согласованные государствами-членами ВОИС (1975 Г.)

С учетом статьи 9(7) Конвенции ВОИС и соответствующего положения действовавших тогда Положений и правил о персонале (ППП) (существенным образом не отличающегося от современного текста цитируемого выше положения о персонале 4.2) государства-члены в 1975 г. утвердили долгосрочный план заполнения вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, в основу которого были положены следующие принципы (выдержки из документа WO/CC/IX/2):

«(i) одна четвертая часть должностей должна распределяться поровну между семью регионами (Африка, страны Латинской Америки и Карибского бассейна, Северная Америка, Азиатско-Тихоокеанский регион, Восточная Европа¹, Западная Европа и Ближний Восток. [...] Эти классификация и распределение соответствуют географической группировке стран, установленной Организацией Объединенных Наций для целей географического распределения [...].

(ii) три четверти должностей должны распределяться между упомянутыми семью регионами пропорционально доле совокупной суммы взносов, уплачиваемых государствами соответствующего региона, в общей сумме всех взносов, уплачиваемых всеми государствами-членами.

(iii) желательное количество должностей («квота») для каждого региона должно находиться в пределах двух величин, меньшая из которых не достигает на 10%, а большая – на 10% превышает количество должностей, получаемое в результате применения вышеуказанных положений (i) и (ii), при условии, что указанный диапазон ни в коем случае не должен включать менее трех цифр.

(iv) должности в количестве, составляющем квоту каждого региона, должны заполняться из числа граждан соответствующего региона, при этом в случае наличия значительных социальных и/или экономических различий между государствами региона заполнение упомянутых должностей должно производиться с должным учетом необходимости справедливого отражения основного социального и/или экономического положения таких государств».

С. Существующее положение в ВОИС в сопоставлении с принципами географического распределения 1975 г.

Должности, подпадающие под действие принципов географического распределения: По состоянию на июнь 2015 г. – без учета должности Генерального директора² – географическому распределению подлежат в общей сложности 411 должностей, или 39,1% от совокупной численности персонала ВОИС. В соответствии с положением о персонале 4.2(b) при подсчете этих 411 должностей учтены все должности,

¹ В настоящее время данная группа именуется «Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия».

² В соответствии с пунктом 15 документа WO/CC/IX/2.

финансируемые из регулярного бюджета, за исключением i) «языковых» должностей – 102 должности, ii) должностей категории общего обслуживания – 521 должность и iii) должностей категории национальных сотрудников-специалистов – 0 должностей. Кроме того, не учтены 16 внебюджетных должностей (финансируемых из резервов и целевых фондов) и должность Генерального директора³.

По данным Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в большинстве организаций к числу должностей, подлежащих географическому распределению, относят только должности категории специалистов, финансируемые из регулярного бюджета, исключая при этом «языковые» должности; доля таких должностей в общем количестве должностей колеблется в зависимости от организации. Например, в Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ) она составляет 50,7%, в Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) – 43,72% и в Международной организации гражданской авиации (ИКАО) – 39,2%. С другой стороны, в Организации Объединенных Наций (ООН) она достигает лишь 11,28%, поскольку более половины должностей в этой организации финансируется из внебюджетных источников⁴. Очень низок этот показатель и в Управлении по координации гуманитарной деятельности (УКГВ) и Международной организации труда (МОТ) – соответственно 2,9% и 1,64%. (Пункты 55 и 56 документа JIU/NOTE/2012/3, который подробнее представлен ниже в разделе G).

С применением принципов 1975 г., описанных выше в разделе В, упомянутые 411 должностей должны, по возможности, распределяться на географической основе следующим образом:

- (i) одна четвертая часть должностей (102,75) должна распределяется поровну между семью регионами, т.е. по 14,68 должности для каждого региона:

| Географические регионы | Распределение одной четвертой части должностей |
|---|--|
| Африка | 14.68 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 14.68 |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 14.68 |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 14.68 |
| Ближний Восток | 14.68 |
| Северная Америка | 14.68 |
| Западная Европа | 14.68 |
| ИТОГО | 102.76 |

- (ii) затем остальные три четверти должностей (308,25) следующим образом распределяются пропорционально доле совокупной суммы взносов, уплачиваемых государствами-членами каждого региона, в общей сумме всех подлежащих уплате взносов:

³ По состоянию на июнь 2015 г. в общей сложности насчитывалась 1 051 такая должность.

⁴ В 2011 г. более половины от общей численности сотрудников Организации Объединенных Наций (43 747 чел.) были задействованы в полевых операциях (23 491 чел.), которые финансируются из внебюджетных источников. На департаменты и другие подразделения ООН, главным образом в Центральных учреждениях ООН в Нью-Йорке и отделениях в Женеве, Вене и Найроби, приходится только 36%, или 15 745 должностей). Остальную часть составляют должности в штатах региональных комиссий (2 695) и трибуналов (1 816). См. «Human Resources Management fact sheet» по адресу: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, сайт посещался 16 сентября 2015 г.

| Географические регионы | В % от взносов | Распределение трех четвертей должностей |
|---|----------------|---|
| Африка | 2.75 | 8.47 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 16.71 | 51.51 |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 8.55 | 26.35 |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 3.83 | 11.81 |
| Ближний Восток | 2.04 | 6.29 |
| Северная Америка | 9.19 | 28.33 |
| Западная Европа | 56.93 | 175.48 |
| ИТОГО | 100.00 | 308.24 |

Ниже приводятся величины желательного диапазона распределения, получаемого путем сложения упомянутых выше позиций i) и ii), при этом минимальная величина ниже соответствующей суммы на 10%, а максимальная превышает ее на 10%:

| Географические регионы | Распределение одной четвертой части должностей | Распределение трех четвертей должностей | Желательный диапазон |
|---|--|---|----------------------|
| Африка | 14.68 | 8.47 | 21-25 |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 14.68 | 51.51 | 60-73 |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 14.68 | 26.35 | 37-45 |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 14.68 | 11.81 | 24-29 |
| Ближний Восток | 14.68 | 6.29 | 19-23 |
| Северная Америка | 14.68 | 28.33 | 39-47 |
| Западная Европа | 14.68 | 175.48 | 171-209 |
| ИТОГО | 102.76 | 308.24 | (411) |

- (iii) Распределение «квоты» должностей в пределах региона должно справедливо отражать значительные социальные и/или экономические различия между государствами региона.

Отследить применение критерия iv) принципов 1975 г. можно только на уровне стран по каждому региону. Данные о фактическом количестве должностей, подлежащих географическому распределению, в разбивке по государствам-членам каждого региона приводятся в Приложении I. В этом же приложении выделены представленные и непредставленные страны. Однако для того, чтобы установить, выполняется ли критерий iv) в рамках географического распределения должностей в пределах каждого региона, требуется аналитическое сопоставление социально-экономического положения государств-членов каждого региона, проведение которого выходит за рамки настоящего документа.

D. Сводная информация о существующем в настоящее время географическом распределении должностей в разбивке по регионам

Ниже приводятся данные о фактическом географическом распределении должностей в сопоставлении с данными о желательном диапазоне (в обоих случаях в разбивке по регионам):

| Географические регионы | Желательный диапазон | Фактическое количество должностей (июнь 2015 г.) |
|---|----------------------|--|
| Африка | 21-25 | 48 ↗ |
| Азиатско-Тихоокеанский регион | 60-73 | 68 ↔ |
| Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия | 37-45 | 30 ↘ |
| Латинская Америка и Карибский бассейн | 24-29 | 35 ↗ |
| Ближний Восток | 19-23 | 4 ↘ |
| Северная Америка | 39-47 | 38 ↘ |
| Западная Европа | 171-209 | 188 ↔ |
| ИТОГО | (411) | 411 |

Как показано в приведенной выше таблице -

- в свой желательный диапазон должностей **вписываются** два регион: Азиатско-Тихоокеанский регион и Западная Европа;
- два региона **превышают** верхний предел своего желательного диапазона должностей: Африка (на 23 должности) и Латинская Америка и Карибский бассейн (на 6 должностей); и
- три региона **не достигают** нижнего предела желательного диапазона: Ближний Восток (на 15 должностей), Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия (на 7 должностей) и Северная Америка (на 1 должность).

Подводя итог, следует отметить, что, как свидетельствуют приведенные в самой последней таблице данные, в сопоставлении с принципами 1975 г. существующее географическое распределение должностей по семи регионам находится в соответствии с ними в случае двух регионов, в то время как два региона в той или иной мере перепредставлены, а три – также в той или иной мере не достигают желательного диапазона должностей (при этом один из них – лишь на одну должность).

(Государства-члены могут ознакомиться с приложением II к годовому отчету о людских ресурсах, который был представлен Координационному комитету ВОИС для рассмотрения в ходе его ежегодной сессии в октябре, по адресу: http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/en/wo_cc_71/wo_cc_71_2_rev.pdf. В приложении II в графической форме отображено влияние применения принципов 1975 г. на географическое распределение должностей в разбивке по регионам).

E. Замечания по поводу принципов 1975 г.

В отношении желательного количества должностей или «квот»

Выводы ОИГ в отношении географического распределения свидетельствуют о том, что, как правило, в небольших организация система квот не применяется *в силу ограниченного количества должностей*. Вернее, у них имеются системы

географического распределения должностей, где (лишь) учитывается географический баланс. (Пункт 53 документа JIU/NOTE/2012/3, который подробнее представлен ниже в разделе G). ОИГ упоминает такие организации, как Международная морская организация (ИМО), Международный союз электросвязи (МСЭ), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Всемирная туристская организация Объединенных Наций (ЮНВТО) и Всемирный почтовый союз (ВПС)⁵, которые по своим размерам порой сопоставимы с ВОИС (например, МСЭ и ЮНФПА). Система, «учитывающая» соображения географического баланса, согласовывалась бы с положениями Конвенции ВОИС и Положениями и правилами о персонале ВОИС.

В отношении взносов

В случае ВОИС, где все взносы государств-членов составляют менее 5% от суммы бюджета и государства-члены при голосовании наделены равными правами, использование размера взноса в качестве (преобладающего) критерия, возможно, неочевидно.

В отношении географических групп

Следует отметить, что хотя при выделении семи регионов в первом критерии принципов 1975 г., по идее, за основу бралась классификация географических групп, установленная Генеральной Ассамблеей ООН для целей географического распределения (в тот период), по мнению ОИГ в ООН начиная с 1948 г. географическое распределение персонала Организации оценивалось на основе желательных диапазонов для *каждого* государства-члена (а не в разбивке по географическим регионам)⁶. Независимо от того, с какого времени система желательных диапазонов применялась в ООН в разбивке по государствам-членам, а не по регионам, в 2009 г. Генеральная Ассамблея ООН подчеркнула, что «система географических квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран»⁷. Другими словами, организация, ставшая «источником» для одного из ключевых элементов при разработке принципов 1975 г., либо никогда не использовала классификацию географических групп при оценке географического распределения должностей, либо отказалась от этого.

Уместно также отметить, что в ООН географическому распределению подлежит гораздо больше должностей, чем в ВОИС. Согласно данным, опубликованным в информационном бюллетене ООН об управлении людскими ресурсами, по состоянию на 30 июня 2011 г. «для заполнения должностей, подлежащих географическому распределению, (было) принято на работу 2 046 сотрудников»⁸. По состоянию на июнь 2015 г. в ВОИС географическому распределению подлежали 411 должностей.

⁵ Согласно статистическим данным Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в штате этих организаций в 2013 г. насчитывалось в общей сложности: Международная морская организация (ИМО) – 267 сотрудников, Международный союз электросвязи (МСЭ) – 752 сотрудника, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) – 637 сотрудников, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) – 1 784 сотрудника, Всемирная туристская организация Объединенных Наций (ЮНВТО) – 96 сотрудников и Всемирный почтовый союз (ВПС) – 103 сотрудника. (См. http://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/CEB_2014_HLCM_HR_21.pdf, Таблица 1А, Штат сотрудников в разбивке по категориям и местоположению организации по состоянию на 31 декабря 2013 г.)

⁶ Пункт 45 документа JIU/NOTE/2012/3.

⁷ A/RES/63/250, 10 февраля 2009 г., стр. 12, пункт 14.

⁸ См.: <http://www.un.org/en/hq/dm/pdfs/ohrm/HR%20Factsheet.pdf>, сайт посещался 16 сентября 2015 г.

В отношении других критериев географического распределения должностей

По данным ОИГ в организациях, применяющих ту или иную систему «желательных диапазонов» для конкретных стран или групп стран, используются перечисляемые ниже критерии, которые в расчетах наделяются различными весами (подробнее см. часть G ниже):

- ООН, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), ЮНИДО, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) – членство, численность населения государства-члена, размер финансового взноса;
- МОТ – для расчета желательного диапазона используется только размер начисленного взноса каждого государства-члена в бюджет;
- В ИКАО при расчете желательных уровней для государств-членов применяются показатели членства и начисленных взносов;
- Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ) и Всемирная продовольственная программа (ВПП) – географическое распределение должностей рассматривается с точки зрения баланса между странами-донорами (промышленно развитыми странами) и странами осуществления программ (развивающимися странами) (при этом ЮНИСЕФ и ВПП указывают, что такой иной подход согласуется с добровольным характером их финансирования в отличие от системы начисления взносов); и
- Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) – вопрос о географическом распределении должностей рассматривается в разрезе баланса между Севером и Югом.

F. Мероприятия и инициативы ВОИС в целях подбора персонала на возможно более широкой географической основе

Отслеживая географическую представленность всех государств-членов, ВОИС руководствуется комплексным подходом. Данные составляются в разбивке по странам и регионам и охватывают не только должности, подлежащие географическому распределению, но и весь персонал Организации. Статистическая информация о географическом распределении должностей регулярно публикуется в годовом отчете о людских ресурсах, представляемом Координационному комитету ВОИС для рассмотрения в ходе его ежегодной сессии, проходящей в сентябре или октябре.

Мероприятия и инициативы ВОИС, осуществляемые в целях подбора персонала на возможно более широкой географической основе, перечисляются и подробнее освещаются в приложении II к настоящему документу.

G. Обзор ОИГ географического распределения должностей в других организациях системы ООН

ОИГ изучает и анализирует вопросы географического распределения должностей в организациях системы ООН. Ниже приводятся выдержки по этой тематике из ряда докладов ОИГ по вопросам географического распределения должностей.

1. Записка ОИГ « Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров - гендерная сбалансированность и географическое распределение» (JIU/NOTE/2012/3)

В данной записке ОИГ указывает: «Концепция справедливого географического распределения допускает целый ряд толкований и в случае использования и учета в процессе найма персонала нуждается в уточнении» (пункт 45).

Ниже приводятся выводы ОИГ в отношении других организаций системы ООН (пункты 45-53 упомянутой записки):

Некоторые организации, сопоставимые по размерам с ВОИС

«ИМО, МСЭ, ЮНЭЙДС, ЮНФПА, ЮНВТО и ВПС, **не применяя систему квот**, сообщили, что соображения географической сбалансированности принимаются во внимание. **Признается, что в небольших организациях в силу ограниченного числа должностей могут возникать трудности при введении квот**». (Пункт 53; курсив и выделение текста добавлены).

Секретариат ООН

«[...] Система «желательных диапазонов» была введена в Секретариате Организации Объединенных Наций в 1948 г. с расчетом для каждого государства-члена квоты должностей, в пределах которой государство считается представленным в надлежащей мере. До 1962 г. расчет этих желательных диапазонов производился исключительно по размеру финансовых взносов государств-членов. В резолюции 1852 (XVII) было принято решение учитывать еще два фактора: членство в Организации Объединенных Наций (с выделением для каждого государства-члена определенного равного количества должностей) и численность населения государств-членов (с распределением должностей пропорционально численности населения государств-членов). При осуществлении расчетов эти факторы имеют разный удельный вес». (Пункт 45).

ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ, ЮНИДО

«Выяснилось, что среди обследованных организаций самый сложный порядок расчета географического распределения должностей существует в Секретариате Организации Объединенных Наций, а также в ФАО, МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ и ЮНИДО, которые применяют аналогичную систему желательных диапазонов. В ФАО, ЮНЕП и ЮНИДО расчеты производятся на той же основе, что и в Секретариате ООН, а в ЮНЕСКО и ВОЗ каждому из упомянутых трех факторов присваиваются иные удельные веса». (Пункт 48).

МОТ и ИКАО

«В МОТ для расчета желательного диапазона применяется только параметр начисленного взноса каждого государства-члена в бюджет. Аналогичным образом, в ИКАО желательные уровни для государств подсчитываются на основе показателей членства и начисленных взносов». (Пункт 49).

Другие организации

«Ряд организаций (ПРООН, ЮНИСЕФ и ВПП) рассматривают принцип справедливого географического распределения с точки зрения баланса между странами-донорами

(промышленно развитыми странами) и странами осуществления программ (развивающимися странами) или между Севером и Югом (УВКБ и БАГОР). ЮНИСЕФ и ВПП обосновывают такой иной подход тем, что их деятельность финансируется за счет добровольных, а не начисленных взносов». (Пункт 51).

«ВПП сообщила о том, что, хотя квот не существует, применяется выработанная в неофициальном порядке формула, согласно которой 60% должностей, заполняемых на международной основе, выделяются для основных стран-доноров. При том, что это соотношение касается региональных групп, ВПП указала, что служба найма персонала отслеживает число заявлений, поступающих от недопредставленных стран-доноров и развивающихся стран. По мнению Инспекторов, важно создать дополнительную систему, позволяющую производить расчет недопредставленности по странам». (Пункт 51).

ОИГ пришла к выводу, что наиболее оптимальной является практика представления данных о географическом распределении должностей в разбивке по странам, а не по регионам, отметив следующее: «В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций о том, что система желательных квот разрабатывалась для стран, а не для регионов или групп стран, большинство организаций рассчитывают географические диапазоны или квоты для каждого государства-члена. В отличие от этого в основу концепции ВОИС положены семь регионов, среди которых одна четвертая часть должностей распределяется поровну, а остальные три четверти – пропорционально их взносам». (Пункт 50).

2. Доклад ОИГ «Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров» (JIU/REP/2012/4)

Рекомендация 1⁹

Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам руководствоваться 15 контрольными параметрами найма^[*], предложенными в настоящем обзоре, при наборе внешних кандидатов по срочным контрактам на один год или более.

*Предложенные ОИГ 15 контрольных параметров изложены в том же докладе ОИГ, JIU/REP/2012/4. Контрольный параметр 15, касающийся географического распределения, приводится ниже.

Контрольный параметр 15

С учетом того, что при приеме на службу и определении условий службы главным соображением, которым следует руководствоваться, является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, в общеорганизационной культуре, положениях о персонале и стратегии, и политике, руководящих принципах, процедурах и практике найма персонала обеспечивается соблюдение принципа справедливого географического распределения.

Это влечет за собой следующее:

- a) принцип справедливого географического распределения закрепляется в положениях о персонале, а также в стратегиях, политике, руководящих принципах или процедурах найма персонала;
- b) справедливое географическое распределение устанавливается не только на основе критерия размера взносов государств-членов;
- c) на все должности категории специалистов и выше, создаваемые сроком на один год и более, распространяется принцип справедливого географического распределения;
- d) устанавливаются целевые параметры/показатели для увеличения доли сотрудников из недопредставленных и недопредставленных стран;

⁹ В последний раз эта рекомендация ОИГ была представлена Комитету по программе и бюджету (КПБ) в документе WO/PBC/21/16 от 23 августа 2013 г. Она имеет статус «принята» и «выполнена» со следующим комментарием: «Правила и процедуры ВОИС в отношении найма соответствуют данной рекомендации».

е) на момент принятия решения об отборе нанимающим персонал руководителям представляется информация о непредставленных, недопредставленных и перепредставленных странах, которая принимается во внимание в процессе принятия решений. По каждому рекомендуемому кандидату указывается статус представленности страны. Для найма кандидатов из перепредставленных стран необходимо представлять отчетную информацию об исключениях. Соблюдение требований по этому контрольному параметру проверяется контрольными органами;

ф) предпринимаются все усилия для привлечения и найма высококвалифицированных кандидатов из всех стран мира, в том числе в рамках специальных компаний по найму;

г) обеспечивается контроль за соблюдением целевых параметров справедливого географического распределения, и нанимающие персонал руководители несут ответственность за достигнутые результаты, в том числе в рамках их ежегодных служебных аттестаций; и

h) руководящим органам и широким кругам общественности через вебсайты организаций регулярно представляется отчетная информация о соблюдении этого требования.

3. Доклад ОИГ «Обзор системы управления и администрации во Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС)» (JIU/REP/2014/2)

Рекомендация 6¹⁰

Координационному комитету следует пересмотреть применяемые принципы в области географического распределения с тем, чтобы обеспечить большее географическое разнообразие среди сотрудников категории специалистов в ВОИС.

Рекомендация 7¹¹

На основе рекомендации Координационного комитета Генеральному директору следует до конца 2015 г. разработать План действий, предусматривающий конкретные меры и целевые показатели, с тем чтобы обеспечить большее географическое разнообразие среди специалистов, и ежегодно отчитываться о ходе реализации этого плана.

4. Доклад ОИГ «Сопоставление методов расчета показателей справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/96/7)

В этом докладе рассматриваются системы географического распределения, применяемые в разных организациях – Секретариате ООН, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, МАГАТЭ, ЮНИДО и ВОИС.

[Приложения следуют]

¹⁰ В последний раз эта рекомендация ОИГ была представлена КПБ в документе WO/PBC/24/7 от 27 июля 2015 г. Она имеет статус «рассматривается» со следующим комментарием: «Генеральный директор ВОИС направил 30 мая 2014 г. письмо Председателю Генеральной Ассамблеи ВОИС, в котором обратил внимание Председателя на данную рекомендацию. Тридцатого июля 2015 г. Генеральный директор направил Председателю еще одно письмо с напоминанием об этой рекомендации. Вопросы руководства в Организации обсуждались на 22-й сессии КПБ в сентябре 2014 г., а также на заседаниях Ассамблей в том же году. Государства-члены приняли решение включить данный вопрос в повестку дня 23-й сессии КПБ. По итогам рассмотрения этого пункта повестки дня КПБ решил продолжить обсуждение данного вопроса на 24-й сессии Комитета».

¹¹ В последний раз эта рекомендация ОИГ была представлена КПБ в документе WO/PBC/23/4 от 11 мая 2015 г. Она имеет статус «принята» и «выполняется» со следующим комментарием: «На основе консультаций с государствами-членами будет разработана программа работы по развитию географического разнообразия среди профессиональных сотрудников Организации. Информационно-пропагандистские кампании и возросшее взаимодействие с государствами-членами начались в октябре 2013 г. и будут продолжаться на протяжении 2014-2015 гг., чтобы расширить географическое разнообразие в Организации. ДУЛР докладывает о прогрессе в сфере географического разнообразия в ВОИС дважды в год всем государствам-членам и раз в год Координационному комитету в рамках ежегодного отчета о людских ресурсах».

Должности, подлежащие географическому распределению, в разбивке по странам всех семи географических регионов (по состоянию на июнь 2015 г.)

| Представленные страны Африки | | Представленные страны Азии и Тихого океана | |
|----------------------------------|-----------|--|-----------|
| Всего стран | 52 | Всего стран | 34 |
| Представленные страны | 24 | Представленные страны | 17 |
| Непредставленные страны | 28 | Непредставленные страны | 17 |
| Алжир | 5 | Афганистан | 1 |
| Ангола | | Австралия | 8 |
| Бенин | 1 | Бангладеш | 3 |
| Ботсвана | | Бутан | |
| Буркина-Фасо | 1 | Бруней-Даруссалам | |
| Бурунди | | Камбоджа | 3 |
| Кабо-Верде | | Китай | 11 |
| Камерун | 4 | Корейская Народно-Демократическая Республика | |
| Центральноафриканская Республика | | Фиджи | |
| Чад | | Индия | 6 |
| Коморские Острова | | Индонезия | 2 |
| Конго | | Япония | 12 |
| Кот-д'Ивуар | 1 | Кирибати | |
| Демократическая Республика Конго | 1 | Лаосская Народно-Демократическая Республика | |
| Джибути | | Малайзия | 2 |
| Египет | 5 | Мальдивские Острова | |
| Экваториальная Гвинея | | Монголия | 1 |
| Эритрея | | Мьянма | 1 |
| Эфиопия | 3 | Непал | 1 |
| Габон | | Новая Зеландия | 2 |
| Гамбия | | Ниуэ | |
| Гана | 4 | Пакистан | 3 |
| Гвинея | | Папуа - Новая Гвинея | |
| Гвинея-Бисау | 1 | Филиппины | 4 |
| Кения | 1 | Республика Корея | 5 |
| Лесото | 1 | Самоа | |
| Либерия | | Сейшельские Острова | |
| Ливия | 1 | Сингапур | |
| Мадагаскар | 1 | Шри-Ланка | 3 |
| Малави | 1 | Таиланд | |
| Мали | | Тонга | |
| Мавритания | | Тувалу | |
| Маврикий | | Вануату | |
| Марокко | 3 | Вьетнам | |
| Мозамбик | | Итого сотрудников | 68 |
| Намибия | | | |
| Нигер | | | |
| Нигерия | 1 | | |
| Руанда | 1 | | |
| Сан-Томе и Принсипи | | | |
| Сенегал | 1 | | |
| Сьерра-Леоне | | | |
| Сомали | | | |
| Южная Африка | 2 | | |
| Судан | | | |
| Свазиленд | | | |
| Того | | | |
| Тунис | 4 | | |
| Уганда | 2 | | |
| Объединенная Республика Танзания | 2 | | |
| Замбия | | | |
| Зимбабве | 1 | | |
| Итого сотрудников | 48 | | |

Должности, подлежащие географическому распределению, в разбивке по странам всех семи географических регионов (по состоянию на июнь 2015 г.)

| Представленные страны Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии | | Представленные страны Латинской Америки и Карибского бассейна | |
|---|-----------|---|-----------|
| Всего стран | 28 | Всего стран | 33 |
| Представленные страны | 17 | Представленные страны | 17 |
| Непредставленные страны | 11 | Непредставленные страны | 16 |
| <hr/> | | <hr/> | |
| Албания | | Антигуа и Барбуда | |
| Армения | | Аргентина | 3 |
| Азербайджан | 1 | Багамские Острова | |
| Беларусь | 2 | Барбадос | |
| Босния и Герцеговина | | Белиз | |
| Болгария | 3 | Боливия (Многонациональное Государство) | |
| Хорватия | 1 | Бразилия | 5 |
| Чешская Республика | 1 | Чили | 2 |
| Эстония | | Колумбия | 2 |
| Грузия | | Коста-Рика | 1 |
| Венгрия | 2 | Куба | 2 |
| Казахстан | 1 | Доминика | |
| Кыргызстан | 1 | Доминиканская Республика | |
| Латвия | 1 | Эквадор | 2 |
| Литва | | Сальвадор | |
| Черногория | | Гренада | 1 |
| Польша | 2 | Гватемала | 1 |
| Республика Молдова | 1 | Гайана | |
| Румыния | 2 | Гаити | 1 |
| Российская Федерация | 5 | Гондурас | |
| Сербия | 2 | Ямайка | 2 |
| Словакия | 2 | Мексика | 4 |
| Словения | | Никарагуа | 1 |
| Таджикистан | | Панама | |
| бывшая югославская Республика Македония | 2 | Парагвай | |
| Туркменистан | | Перу | 3 |
| Украина | 1 | Сент-Китс и Невис | |
| Узбекистан | | Сент-Люсия | |
| Итого сотрудников | 30 | Сент-Винсент и Гренадины | |
| | | Суринам | |
| | | Тринидад и Тобаго | 1 |
| | | Уругвай | 2 |
| | | Венесуэла (Боливарианская Республика) | 2 |
| | | Итого сотрудников | 35 |

Должности, подлежащие географическому распределению, в разбивке по странам всех семи географических регионов (по состоянию на июнь 2015 г.)

| Представленные страны Ближнего Востока | | Представленные страны Западной Европы | |
|--|-----------|---------------------------------------|------------|
| Всего стран | 15 | Всего стран | 24 |
| Представленные страны | 3 | Представленные страны | 17 |
| Непредставленные страны | 12 | Непредставленные страны | 7 |
| <hr/> | | <hr/> | |
| Бахрейн | | Андорра | |
| Кипр | | Австрия | 3 |
| Иран (Исламская Республика) | | Бельгия | 6 |
| Ирак | | Дания | 1 |
| Израиль | | Финляндия | 3 |
| Иордания | 1 | Франция | 71 |
| Кувейт | | Германия | 23 |
| Ливан | 2 | Греция | 4 |
| Оман | | Святой Престол | |
| Катар | | Исландия | 1 |
| Саудовская Аравия | | Ирландия | 3 |
| Сирийская Арабская Республика | | Италия | 12 |
| Турция | 1 | Лихтенштейн | |
| Объединенные Арабские Эмираты | | Люксембург | |
| Йемен | | Мальта | |
| Итого сотрудников | 4 | Монако | |
| <hr/> | | Нидерланды | 5 |
| <hr/> | | Норвегия | 2 |
| <hr/> | | Португалия | 4 |
| <hr/> | | Сан-Марино | |
| <hr/> | | Испания | 8 |
| <hr/> | | Швеция | 3 |
| <hr/> | | Швейцария | 13 |
| <hr/> | | Соединенное Королевство | 26 |
| <hr/> | | Итого сотрудников | 188 |
| <hr/> | | <hr/> | |
| Представленные страны Северной Америки | | | |
| Всего стран | 2 | | |
| Представленные страны | 2 | | |
| Непредставленные страны | 0 | | |
| <hr/> | | <hr/> | |
| Канада | 12 | | |
| Соединенные Штаты Америки | 26 | | |
| Итого сотрудников | 38 | | |

[Приложение II следует]

Инициативы ВОИС по расширению географического разнообразия

В ВОИС осуществляется целый ряд инициатив, призванных улучшить показатели географического разнообразия персонала. Проблем в этой области много, и возникают они порой еще до начала самого процесса найма. Формирование разнообразного резерва кандидатов уже является шагом в верном направлении, но при этом крайне важно обеспечить высокий уровень *квалификации* таких кандидатов. Для решения этой задачи ключевое значение имеют партнерские отношения ВОИС с заинтересованными государствами-членами. В рамках Организации, несмотря на очевидность экономических преимуществ разнообразия, необходимо продолжать повышать осведомленность руководителей, советов по назначениям и персонала в целом о ценности и выгодах географического разнообразия. Это позволит достичь общего понимания и обеспечить поддержку мер, направленных на расширение разнообразия. В этих целях ВОИС использует различные средства для транспарентной передачи соответствующей информации различным заинтересованным сторонам.

Реализация перечисленных ниже инициатив осуществлялась в течение двухлетнего периода 2014-2015 гг. и продолжится в двухлетнем периоде 2016-2017 гг. По мере накопления практического опыта и формирования передовой практики эти инициативы будут обновляться и корректироваться.

А. Инициативы по расширению географического разнообразия соискателей вакансий ВОИС

1. Доведение информации о вакансиях в ВОИС до более широкой и разнообразной аудитории
 - (a) Проведение информационных кампаний в неудовлетворительно представленных регионах (такие кампании проводились в 2013 и 2014 гг.)
 - (b) Использование объявлений о вакансиях в печатных и онлайн-изданиях, информационных встреч и социальных сетей в различных сочетаниях с учетом специфики глобальной и региональных аудиторий
2. Расширение разнообразного резерва кандидатов
 - (a) Использование социальных сетей, таких как LinkedIn, для адресной работы с подходящими пользователями из предпочтительных регионов или государств-членов по конкретным вакансиям
 - (b) Обращение в национальные ведомства ИС за помощью в донесении информации до компетентных кандидатов в соответствующих странах
 - (c) Проведение в ходе ассамблей государств-членов ВОИС информационного мероприятия для непредставленных государств-членов, чтобы повысить их осведомленность о необходимости расширения разнообразия при найме сотрудников и поощрить совместные действия (такое мероприятие проводилось в сентябре 2014 г.)
 - (d) Содействие оперативному уведомлению заинтересованных делегатов государств-членов и других лиц о новых вакансиях в ВОИС

- (e) Создание списков рассылки по категориям вакансий для кандидатов из непредставленных или неудовлетворительно представленных государств-членов, отвечающих требованиям к уровню образования и опыту, предъявляемым при заполнении вакансий ВОИС, с тем чтобы они автоматически получали информацию о вакансиях, открывающихся в соответствующих категориях; более 200 кандидатов из непредставленных государств-членов уже включены в список рассылки, который, как ожидается, в будущем будет расти.
 - (f) Направление замечаний и другой информации не прошедшим отбор кандидатам из целевых регионов и государств-членов, чей высокий потенциал был отмечен советами по назначениям, для повышения их шансов на успех при подаче заявлений на вакансии ВОИС в будущем
3. **Корректировка процессов найма персонала в ВОИС с целью сделать их более благоприятными для расширения географического разнообразия**
- (a) Повышение, насколько это возможно, гибкости требований к владению языками, выдвигаемых в объявлении о вакансии, с учетом должностных обязанностей (например, вместо объявления двух языков ООН «обязательными» один язык можно сделать «обязательным», а второй – «желательным»)
 - (b) Обеспечение особой тщательности при оценке кандидатов, способствующих расширению разнообразия, и отражение отдельно в отчетах о наборе сотрудников любого внимания, уделяемого таким кандидатам
 - (c) Внесение в Положения и правила о персонале изменений, предусматривающих представление советами по назначениям Генеральному директору списков кандидатов (без указания приоритетности или предпочтительности), что позволит лучше учитывать фактор географического разнообразия на этапе окончательного отбора кандидата
 - (d) Уделение особого внимания географическому разнообразию при найме сотрудников по временным контрактам, поскольку ввиду более высокой сменяемости временного персонала в краткосрочной перспективе легче обеспечить разнообразие, а также учитывая, что сотрудники, работающие по временным контрактам, имеют более высокие шансы в дальнейшем выиграть конкурс и заключить срочный контракт
 - (e) Использование других форм привлечения внештатных сотрудников (стипендии, стажировки), с тем чтобы дать возможность кандидатам из целевых географических регионов получить опыт работы в ВОИС, что поможет выявлять подходящих кандидатов для найма в будущем

В. Инициативы по вовлечению государств-членов в усилия по расширению географического разнообразия

1. Доведение до государств-членов информации о найме персонала в ВОИС (например, во время проведения Ассамблей в 2014 г. работала информационная стойка)
2. Информирование государств-членов о наиболее часто объявляемых ВОИС вакансиях и соответствующих требованиях для выявления в странах подходящих кандидатов

3. Проведение последующей работы с участниками из государств-членов, которым было предложено определить национальные платформы для информирования о вакансиях в ВОИС и позволить ВОИС разработать местные информационно-просветительские мероприятия
4. Организация информационно-просветительских поездок в страны, обратившиеся в ВОИС с просьбой оказать им поддержку в этой области (например, в начале 2015 г. состоялась поездка в Азию, в три непредставленных государства-члена), взаимодействие с ведомствами ИС и проведение презентаций в ключевых вузах
5. Информирование выпускников вузов и заинтересованных сторон и консультирование по вопросам того, как подавать заявления на вакантные должности в ВОИС и правильно преподнести себя
6. Более эффективное использование возможностей находящихся в служебных командировках сотрудников ВОИС, которые в качестве «послов ВОИС» должны вести более активную информационно-просветительскую работу по вопросам географического разнообразия
7. Внедрение более удобного инструмента найма, включающего решения полного цикла; новый инструмент позволит существенно повысить качество представляемой ВОИС информации, в первую очередь по таким вопросам, как географическое разнообразие и вовлечение государств-членов

C. Инициативы по повышению осведомленности персонала ВОИС в интересах пропаганды разнообразия и интеграции

1. Регулярное обсуждение вопросов географического разнообразия на встречах высших должностных лиц
2. Включение вопросов географического разнообразия в обязательную программу вводно-ознакомительного обучения недавно принятых на работу сотрудников ВОИС
3. Проведение обязательного для всех сотрудников семинара по этике, на котором освещаются ключевые аспекты разнообразия и интеграции
4. Предоставление конкретной информации и данных по географическому распределению в целях повышения осведомленности нанимающих персонал руководителей и содействия разнообразию в ВОИС

D. Инициативы, касающиеся представления информации и отслеживания прогресса в области географического разнообразия

1. Представление государствам-членам информации о географическом разнообразии каждые шесть месяцев
2. Представление информации о географическом разнообразии в годовом отчете о людских ресурсах, направляемом Координационному комитету ВОИС
3. Письма Генерального директора Председателю Координационного комитета ВОИС, посвященные рекомендации ОИГ в отношении географического разнообразия (30 мая 2014 г. и 30 июля 2015 г.)
4. Представление директором ДУЛР Комитету по программе и бюджету информации об инициативах по географическому разнообразию (по запросу)
5. Ежемесячный контроль показателей географического разнообразия среди всех сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по типу контрактов (обычные и временные)

6. Отслеживание и представление информации о географическом разнообразии кандидатов, подавших заявления на вакантные должности ВОИС, в разбивке по странам и регионам
7. Отслеживание географического разнообразия кандидатов, включенных в короткий список, прошедших собеседование, рекомендованных и отобранных

Е. Другие инициативы

Эти инициативы осуществляются в качестве эксперимента. Более полная информация о них будет представлена в установленном порядке или при получении положительных результатов.

1. Создание в национальных ведомствах ИС и/или вузах целевых стран координационных центров по найму, сотрудничающих с Департаментом управления людскими ресурсами ВОИС
2. Изучение возможности заключения соглашений по привлечению младших сотрудников категории специалистов с правительствами непредставленных стран (и стран, недавно ставших донорами Программы младших сотрудников категории специалистов ООН, таких как государства Залива), которые могли бы пожелать принять участие в программе
3. Отдел коммуникаций ВОИС готовит видеозаписи с отзывами сотрудников ВОИС о работе в Организации, призванные подчеркнуть привлекательность ВОИС в качестве работодателя и продемонстрировать разнообразие штатного персонала

[Конец приложения II и документа]