

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят третья (55-я очередная) сессия
Женева, 9–17 июля 2024 года**

ОТЧЕТ

принят Координационным комитетом ВОИС

1. Координационный комитет ВОИС рассмотрел следующие пункты сводной повестки дня (документ [A/65/1](#)): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8(ii), 9, 18, 19, 20, 21, и 22.
2. Отчеты об обсуждении данных пунктов повестки дня, за исключением пунктов 7, 19 и 20, содержатся в Общем отчете (документ [A/65/11](#)).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 19 и 20 содержится в настоящем документе.
4. Заседания проходили под председательством г-жи Вивьен Катжиуонгвы (Намибия), Председателя Координационного комитета ВОИС. Заместителем Председателя Координационного комитета ВОИС был избран г-н Каран Тапар (Индия).

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПРОЕКТЫ ПОВЕСТОК ДНЯ ОЧЕРЕДНЫХ СЕССИЙ 2025 ГОДА

5. Обсуждения проходили на основе документа [A/65/4](#).

6. Координационный комитет ВОИС принял приложения I и II, Исполнительный комитет Парижского союза принял приложение III, Исполнительный комитет Бернского союза принял приложение IV.

ПУНКТ 19 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

(i) Отчет о людских ресурсах

7. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/83/INF/1 Rev.](#)

8. Председатель представил пункт 19 повестки дня и отметил, что на рассмотрении находятся два подпункта, которые будут обсуждаться отдельно. Председатель предложил директору Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) представить первый рассматриваемый документ: «Годовой отчет о людских ресурсах», документ WO/CC/83/INF/1 Rev.

9. Секретариат с готовностью представил «Годовой отчет о людских ресурсах» за период с 1 января по 31 декабря 2023 года. В отчете были отражены вопросы в области людских ресурсов (ЛР), по которым необходимо отчитываться перед Координационным комитетом ВОИС, и рассматривались меры политики, инициативы и деятельность в области ЛР, представляющие интерес для государств-членов. В настоящее время ВОИС переживает значительные преобразования, чтобы адаптироваться к постоянно меняющемуся ландшафту интеллектуальной собственности (ИС) и лучше удовлетворять потребности своих государств-членов и мирового сообщества. Центральную роль в этих усилиях играет Стратегия в области ЛР на 2022–2026 годы, при помощи этой стратегии Секретариат стремится к тому, чтобы персонал имел необходимое для того, чтобы служить интересам заинтересованных сторон, стимулируя инновации и поддерживая операционные цели. К середине периода реализации Среднесрочного стратегического плана (СССП) и стратегии в области ЛР было отмечено изменение в подходе с признанием того, что управление людскими ресурсами является предметом общей ответственности и осуществляется при поддержке ДУЛР, это изменение ключевым образом содействует движению ВОИС к достижению ее целей. По мере того как управление ЛР превращалось во все более стратегическую функцию, данный механизм стал играть важную роль в разработке программ и процессов, направленных на удержание талантов и поддержку операционных целей. Кроме того, расширение возможностей Департамента в таких областях, как аналитика данных, стратегическое кадровое планирование и управление изменениями, было крайне важно для внедрения инноваций и адаптации к организационным изменениям. Секретариат хотел бы поделиться следующими шестью важнейшими аспектами трансформации ДУЛР: (i) Культура: культура сыграла ключевую роль в трансформации ВОИС, являясь своего рода ДНК Организации, сформированной изменениями в структуре руководства, практике и менталитете. Изменение культуры произошло постепенно благодаря реализации целостного подхода к трансформации культуры, включающего программы обучения руководителей, опросы сотрудников и пересмотр подхода к управлению служебной деятельностью; (ii) Организационная гибкость/изменения в динамичной среде: гибкость, обусловленная горизонтальной командной работой и адаптируемыми структурами,

повысила производительность и вовлеченность сотрудников. Переход Организации к модели в формате рынка компетенций, которая расширяет возможности горизонтальных команд, позволяя принимать решения, общаться и передавать знания, стал решающим фактором для культурной трансформации. ВОИС пристально следила за тем, чтобы Организация по-прежнему соответствовала своему назначению, а это означало развитие ее процессов, стратегии и структур. Это также потребовало повышения квалификации и переквалификации существующих сотрудников, равно как и привлечения новых талантов и эффективного применения технологий. Инвестиции в искусственный интеллект (ИИ) и технологические проекты позволили модернизировать сервисы и процессы, упорядочить деятельность и повысить эффективность. Для того чтобы ориентироваться в динамичном ландшафте, потребовалось пересмотреть планирование в области людских ресурсов, повысить уровень разнообразия и обеспечить равные возможности для роста. Обеспечение наличия нужных навыков в нужном месте и в нужное время также имело решающее значение. Акцент ВОИС на мобильности, разнообразии, активизации навыков и создании потенциала подчеркивает ее приверженность адаптивности и инновациям; (iii) Управление служебной деятельностью: в ВОИС управление служебной деятельностью развивалось в пользу формирования подхода, основанного на диалоге и ставящего во главу угла обратную связь и рост. Новая политика, которая, как ожидается, будет развиваться и дальше, не только переориентировала, но и облегчила подход Организации к управлению служебной деятельностью; (iv) Повышение квалификации/переквалификация: усилия по переквалификации и повышению квалификации персонала, а также такие инициативы, как пересмотренная и расширенная Политика в области гендерного равенства и реализация первой в ВОИС Стратегии интеграции людей с инвалидностью, способствовали инклюзивности и удержанию талантов. ВОИС работала над созданием основы для принятия более стратегического подхода к обучению, включая матрицы обучения и развития, разработанные Академией ВОИС и ДУЛР в тесном сотрудничестве с операционными субъектами. Это проложило путь к обеспечению непрерывного обучения и повышения квалификации для поддержки как индивидуального роста, так и более широкой миссии ВОИС; (v) многообразие: исследования показали, что отличающиеся многообразием и инклюзивностью организации работают эффективнее, они являются более инновационными и динамичными и лучше удерживают таланты. ВОИС признает важность многообразия и по-прежнему твердо привержена делу расширения многообразия своего персонала. Представление Координационному комитету ВОИС в июле 2023 года Плана действий по повышению географического разнообразия (GDAP) подчеркнуло стремление ВОИС работать вместе с государствами-членами над повышением географического представительства в коллективе. Однако следует учитывать, что ВОИС является относительно небольшой организацией, и поэтому ежегодные темпы изменений относительно скромны. Начиная с 2026 года увеличение числа выходящих на пенсию сотрудников может помочь ускорить этот процесс, если государства-члены будут работать с Секретариатом над созданием кадрового резерва. В связи с этим Секретариат совместно с тремя государствами-членами начал пилотный проект «Карьера в ИС»; и (vi) Здоровье и благополучие: в рамках создания благоприятных условий для сотрудников ВОИС уделяла первостепенное внимание согласованию процессов управления талантами, инициативам по вовлечению и обеспечению уважению на рабочем месте. Уделяя особое внимание психическому здоровью и благополучию, Организация активно внедряла инициативы, направленные на обеспечение благоприятной и инклюзивной среды для всех сотрудников. Это обязательство отражает участие ВОИС в разработке и реализации Стратегии системы Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия. Секретариат заявил, что, реализуя эти инициативы, ДУЛР проходит путь трансформации, сосредоточившись на простоте, эффективности и ориентированных на пользователя сервисах. Применяя данные и сервисы на основе технологий, ДУЛР упрощал и оптимизировал политику и процедуры в целях удовлетворения меняющихся

потребностей. В заключение Секретариат отметил, что ВОИС по-прежнему стремится стимулировать организационный рост с помощью подхода, ориентированного на людей, который способствует сотрудничеству, инновациям и совершенству. Организация совместным образом формирует будущее, которое ориентировано на гибкость, многообразие, инклюзивность и непрерывное обучение.

10. Делегация Республики Молдова, выступая от имени Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах, а также за усилия по достижению гендерного и географического многообразия, повышению эффективности работы ВОИС благодаря подходу, учитывающему компетенции, и совершенствованию культуры работы Организации. Группа ГЦЕБ также приветствовала практику проведения многосторонних совещаний для государств-членов для выявления потребностей и проблем всех сторон и выразила надежду, что такая практика сохранится и в будущем. Члены Группы ГЦЕБ по-прежнему недостаточно представлены среди сотрудников ВОИС, поэтому считают необходимым активизировать усилия по решению этой важной проблемы, которые могут содействовать достижению конкретного и ощутимого прогресса в деле обеспечения справедливой географической представленности. Группа считает, что при всей важности подхода, основанного на заслугах, при наборе персонала обеспечение географического многообразия при найме является необходимым условием эффективной работы ВОИС, ее способности разрабатывать продуманные меры политики и добиваться высококачественных результатов для заинтересованных сторон в области ИС. В связи с этим Группа ГЦЕБ заявила о своей готовности вести конструктивный диалог с другими государствами-членами и Секретариатом о том, как сделать План действий по повышению географического разнообразия эффективным инструментом в рамках политики ВОИС в области набора персонала. Группа ГЦЕБ также была обеспокоена низкой долей кандидатов из ее членов, отобранных на заключительном этапе процесса набора персонала, по сравнению с другими географическими регионами, и призвала Секретариат помочь Группе ГЦЕБ проанализировать и выявить основные причины этой проблемы, а также разработать методы ее эффективного решения в будущем. Члены Группы выразили заинтересованность в сотрудничестве с ДУЛР при разработке стратегий для конкретных регионов и стран, направленных на повышение интереса к работе в ВОИС среди экспертов и специалистов, а также на укрепление потенциала кадровых резервов в своем регионе. Группа ГЦЕБ надеется на продолжение обсуждения этого вопроса и ожидает дальнейших действий, которые обеспечат позитивные изменения в этой важной области.

11. Делегация Королевства Нидерландов, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах. Группа В напомнила о своем заявлении по отчету, сделанном на 37-й сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), и поблагодарила Секретариат за предоставленные ответы. Группа В заявила, что будет следить, в частности, за положением ВОИС как подотчетного работодателя. Группа В с озабоченностью отметила сохраняющуюся недостаточную представленность женщин на должностях класса С5 и выше, как указано в брошюре ВОИС о персонале, и попросила в будущем включать подобную информацию о тенденциях в области гендерной представленности по классам должностей в текст годового отчета. Группа В также выразила свою озабоченность в связи с высокой долей внешних и временных сотрудников как с точки зрения отсутствия институциональных знаний и осведомленности о крайне специализированных ключевых задачах ВОИС, так и с точки зрения проблем в области укрепления чувства общности, общих целей и чувства принадлежности. Кроме того, согласно докладу Объединенной инспекционной группы (ОИГ), посвященному использованию внештатного персонала, краткосрочные контракты и отсутствие гарантий занятости могут негативно сказываться на эффективности работы организации. В связи с этим и в соответствии с неофициальной рекомендацией, вынесенной в докладе, Группа В обратилась к Секретариату с просьбой принять руководство Программы развития

Организации Объединенных Наций (ПРООН) по использованию различных видов контрактов. Наконец, Группа В подтвердила, что Организации важно обеспечить более широкую гендерную и географическую представленность, однако она считает, что профессиональные качества остаются главным критерием в прозрачной практике набора персонала и процессов назначения на должности в ВОИС.

12. Делегация Ирана (Исламская Республика), выступая от имени Азиатско-Тихоокеанской группы (АТГ), выразила благодарность Секретариату за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах, который содержит информацию о кадровых целях и прогрессе в деле их достижения, а также обзор политики, инициатив и деятельности Организации в области людских ресурсов. АТГ придает большое значение справедливому географическому распределению, управлению людскими ресурсами и персоналом ВОИС, поскольку это составляет основу Организации и связано с административной устойчивостью, которая позволяет оперативно и должным образом реагировать на новые ситуации. АТГ приняла к сведению позитивные усилия, предпринятые Генеральным директором и ДУЛР по улучшению географической представленности. АТГ приветствует и признает усилия по устранению существующих пробелов, однако считает, что необходимы дальнейшие действия для обеспечения более сбалансированной географической представленности, и предлагает учитывать географическую представленность во всей деятельности ВОИС, особенно в том, что касается директивных органов ВОИС и сотрудников Организации. АТГ считает, что одной из главных проблем, связанных с текущей серией заседаний Ассамблей, является недостаточная представленность ее членов в различных руководящих и директивных органах ВОИС, в частности в Координационном комитете ВОИС. Для сокращения существующих разрывов АТГ призвала принять срочные меры по обеспечению сбалансированной географической представленности, а также представленности с учетом компетенций. Подобное усовершенствование практики и политики в тесной консультации с государствами-членами обеспечит инклюзивность процессов принятия решений и разработки политики, а также учет в них разнообразных потребностей и точек зрения, существующих в мировом сообществе. Без обеспечения многообразия персонала результатом разработки и реализации политики могут стать неэффективные решения, которые не смогут удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон. АТГ подтвердила свою полную поддержку Секретариату и готовность сотрудничать с ним, а также заявила, что готова внести конструктивный вклад в достижение конечной цели — более сбалансированной географической представленности во всей деятельности, осуществляемой ВОИС.

13. Делегация Кении, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах, содержащегося в документе WO/CC/83/INF/1 Rev. Африканская группа заявила, что внимательно ознакомилась с содержанием отчета и высоко оценила усилия Секретариата по обеспечению гендерного паритета среди сотрудников, а также отметила значительные успехи, достигнутые в этой области. Кроме того, Африканская группа сообщила, что число женщин в целом превышает число мужчин: доля женщин составляет 54,8 процента от общей численности персонала, а мужчин – 45,2 процента. Африканская группа отметила этот прогресс, однако считает, что необходимо следить за тем, чтобы оба пола были представлены в равной степени и чтобы существующий разрыв не продолжал увеличиваться, в результате чего будут недостаточно представлены мужчины. Представленность варьируется в зависимости от категорий и классов, и делегация отметила, что женщины по-прежнему недостаточно представлены на высших уровнях, что требует принятия дополнительных мер по исправлению ситуации. Что касается справедливой географической представленности среди сотрудников ВОИС, то Африканская группа вновь заявила о существовании возможностей для активизации работы в рамках реализуемых инициатив и изучения различных вариантов, которые помогут ускорить прогресс в устранении существующего дисбаланса. Давая высокую

оценку ряду инициатив, предпринятых Секретариатом для устранения этой проблемы, включая начало осуществления Плана действий по повышению географического разнообразия в 2023 году, Африканская группа отмечает, что эффект от этих инициатив станет заметным только через десятилетия. Такой результат не является удовлетворительным, особенно учитывая, что Принципы географического распределения, которые служат руководством в области географической представленности в ВОИС, действуют с 1975 года. Перераспределение, которое Африканская группа наблюдала в течение последних пяти лет, было лишь незначительным, поэтому есть потенциал добиться более высоких результатов при помощи дополнительных мер. В связи с этим Африканская группа призвала Секретариат продолжать конструктивное взаимодействие с различными региональными группами и делегациями с целью обмена идеями и подходами, которые также будут способствовать в ближайшей и краткосрочной перспективе более широкой географической и культурной представленности среди сотрудников на всех уровнях и во всех секторах. Африканская группа вновь призвала обеспечить представленность и возможности для карьерного роста африканцев в ВОИС на всех уровнях, в том числе на руководящих должностях. Африканская группа обеспокоена тем, что около 50 процентов ее членов не представлены в рядах сотрудников Организации. Она хотела бы подчеркнуть, что это не связано с отсутствием интереса со стороны африканцев, поскольку, согласно представленной в Годовом отчете информации, на Африку приходится наибольшее число откликов на вакансии со значительным отрывом. Такая ситуация также не объясняется недостаточной квалификацией. Африканская группа обеспокоена тем, что несмотря на самое большое число откликов на вакансии из стран региона, число отобранных кандидатов по-прежнему ниже, чем в других регионах. Возможное решение этой проблемы может включать более активное участие государств и совершенствование механизмов подготовки кандидатов, однако делегация считает, что процесс отбора, особенно на заключительном этапе, недостаточно ясен и что может потребоваться создание внешнего механизма проверки. В свете этого Африканская группа предложила Секретариату прокомментировать следующие моменты: дисбаланс между числом кандидатов из стран Африки, которые вышли на заключительный этап отбора, и большим числом откликов; возможность использования альтернативных тактик, включая возможный поиск персонала в недостаточно представленных странах и регионах для выявления разнообразного резерва кандидатов на вакантные должности; возможность предоставления полных справочников по вопросам занятости для кандидатов, которые могут нуждаться в такой информации, для обеспечения справедливых условий конкурса на соответствующие должности; причины постепенного сокращения числа африканцев, занимающих высшие должности в Организации, включая чрезмерную задержку с заполнением должности директора Регионального бюро для Африки; и возможная роль Генерального директора в решении этой проблемы, включая осуществление дискреционных полномочий в вопросах управления людскими ресурсами. Африканская группа подчеркнула важность прозрачности и объективных критериев карьерного роста африканцев, особенно на руководящих должностях. С учетом того, что на африканском континенте на молодежь приходится свыше 70 процентов населения, Африканская группа хотела бы подчеркнуть важность вовлечения молодежи и дать высокую оценку тому, что ВОИС отдает приоритет программам для молодых экспертов (YEP), стипендиатов, младших сотрудников категории специалистов (МСС) и стажеров. Африканская группа вновь заявила, что она высоко ценит инициативы по расширению возможностей молодежи и надеется, что благодаря им ВОИС выработает концепцию стратегии расширения возможностей молодежи для молодых новаторов и авторов во всем мире. Однако Африканская группа считает, что ВОИС важно обратить внимание на тенденцию, характерную для всех молодежных программ, в которых число женщин превышает число мужчин в соотношении примерно четыре к одному. Африканская группа согласилась с тем, что необходимо проводить более целенаправленную работу с мужчинами на начальном уровне, чтобы обеспечить баланс в Организации на всех уровнях. В

заключение Африканская группа подтвердила свою готовность продолжать конструктивное взаимодействие с Секретариатом и всеми заинтересованными сторонами для обеспечения большей инклюзивности персонала.

14. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за Годовой отчет о людских ресурсах, в котором содержится подробное описание политики и деятельности ВОИС в области людских ресурсов. Она высоко оценила достижения 2023 года в области управления персоналом и усилия по обеспечению большей географической представленности, включая консультации с региональными группами. Группа призвала ВОИС установить конкретные, измеримые цели, учесть стандарты ООН в отношении географической представленности и принять действенные меры по улучшению ситуации в этой сфере. Делегация выразила надежду на то, что благодаря усилиям Секретариата географическая представленность может быть улучшена.

15. Делегация Казахстана выразила благодарность за Годовой отчет и содержащуюся в нем информацию. Важным механизмом подготовки будущих сотрудников для Организации и специалистов в области ИС во всем мире являются, в частности, молодежные программы ВОИС, которые охватывают участников программы «Молодые эксперты», стипендиатов, МСС и стажеров и которые продолжают расширяться с каждым годом. Делегация заявила, что будущее покажет действенность этих программ, в том числе программы «Молодые эксперты», которая направлена на подготовку лидеров в области ИС для удовлетворения будущих потребностей с акцентом на укрепление потенциала в своей стране. Делегация также уверена в своей способности внести вклад в создание многообразного и квалифицированного кадрового резерва, способного поддерживать работу в области ИС в любом регионе мира. В связи с этим делегация призвала Секретариат в будущем расширить усилия по привлечению талантливых специалистов из различных регионов, что позволит достичь указанных в отчете целей.

16. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за этот высококачественный отчет и заявила, что главенствующими факторами отбора должны являться высокая компетентность кандидатов, а также обеспечение справедливой географической представленности. Делегация отметила, что важно учитывать, что государства-члены имеют различные системы образования и что ни одна система образования не должна считаться стандартом, подлежащим применению в Организации. В этом контексте Делегация пожелала выразить признательность и поддержать активную позицию Секретариата по достижению справедливой географической представленности. По мнению делегации, было бы целесообразно, чтобы ВОИС, в том числе через свои различные сектора, изучала рынки труда недопредставленных регионов на предмет определения и использования наиболее востребованных каналов распространения информации о вакансиях. Кроме того, она выразила надежду, что будет проведен откровенный обзор эффективности плана действий в будущем. Делегация также заявила, что высоко ценит регулярно проводимые брифинги по тематике кадровых вопросов в ВОИС и надеется, что эта практика сохранится и в дальнейшем. Делегация вновь подчеркнула целесообразность разработки открытого для государств-членов онлайн-портала с регулярно обновляемой кадровой статистикой, который позволил бы заметно повысить степени прозрачности и подотчетности в ВОИС. Делегация призвала Секретариат продолжить работу по совершенствованию системы управления служебной деятельностью и заявила, что, помимо эффективных мер поощрения сотрудников должны существовать и меры порицания, причем не только на бумаге. Наконец, делегация призвала Секретариат строго следовать утвержденным Генеральной Ассамблеей ООН решениям и рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе.

17. Делегация Индонезии заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Ирана (Исламская Республика) от имени Азиатско-Тихоокеанской группы, и выражает благодарность и признательность за успехи, достигнутые в деле повышения многообразия персонала ВОИС, о которых говорится в Годовом отчете о людских ресурсах. Однако делегация считает, что в вопросе многообразия еще есть возможности для совершенствования. Несмотря на достигнутый прогресс, остаются пробелы, которые необходимо устранить для того, чтобы кадровый состав действительно отражал инклюзивный характер Организации. Она решительно поддержала идею обеспечения большего многообразия состава сотрудников, который бы действительно представлял все мировое сообщество, включающее такие недопредставленные регионы, как Азиатско-Тихоокеанский регион, Африка и Латинская Америка. Делегация призвала Секретариат реализовывать более эффективные стратегии по привлечению и удержанию специалистов разного профиля, которые позволят обогатить взгляд Организации и расширят ее глобальный охват. Делегация считает, что путем комплектования штата сотрудников, отражающего многообразие на основе сбалансированной географической представленности, ВОИС сможет использовать более широкий спектр знаний и опыта.

18. Делегация Саудовской Аравии выразила признательность Секретариату за документ, подготовленный по этому пункту повестки дня, и поблагодарила Организацию за принятие первой группы из четырех МСС из Саудовской Аравии. Делегация считает, что они приобретут обширный опыт и навыки, смогут понять свои обязанности и выполнять их, а также эффективно работать. Делегация надеется на продолжение сотрудничества с Организацией в этой сфере.

19. Делегация Бразилии выразила признательность за отчет, подготовленный Секретариатом, и заявила, что географическое распределение персонала ВОИС никогда не было столь очевидным, и государства-члены собрались в тот момент, когда крайне необходимо обеспечить более полное, сбалансированное и справедливое географическое распределение. Делегация отметила успехи, достигнутые благодаря Плану действий по повышению географического разнообразия, однако очевидно, что для решения глубоко укоренившихся проблем, с которыми сталкиваются государства-члены, требуются более решительные действия. Она твердо убеждена, что многообразный и инклюзивный персонал имеет основополагающее значение для обеспечения легитимности и эффективности ВОИС и что крайне важно, чтобы Организация отражала богатое разнообразие своих государств-членов, обеспечивая справедливую представленность всех региональных групп на всех уровнях. Более того, это важно не только с точки зрения справедливости, но и с точки зрения укрепления потенциала Организации в области решения глобальных вопросов в сфере ИС с использованием различных точек зрения. План действий по повышению географического разнообразия задает правильное направление, но не обеспечивает необходимый всесторонний пересмотр. Упоминание устаревших документов, таких как документ WO/CC/IX/2 1975 года о географическом распределении, указывает на настоятельную необходимость обновления концептуальной базы, устанавливающей четкие и понятные цели географического распределения; отсутствие таких целей подрывает коллективные усилия по созданию действительно представительного и инклюзивного института. В свете этого делегация настоятельно рекомендовала предпринять следующие ключевые действия: (i) установить четкие цели. Необходимо, чтобы ВОИС установила четкие, измеримые цели в области географического распределения на всех уровнях. Эти цели должны быть амбициозными, но в то же время достижимыми, и служить дорожной картой для систематического улучшения представленности всех региональных групп; (ii) модернизировать концептуальную базу. Делегация призвала пересмотреть устаревшие документы и разработать новую политику, отражающую текущую ситуацию в мире. Она добавила, что концептуальная база, задающая направление работы в области многообразия, должна быть основана на современных реалиях и ориентирована на достижение ощутимых результатов; (iii) усилить подотчетность. Делегация обратилась с

просьбой внедрить надежные механизмы мониторинга и отчетности для отслеживания прогресса в достижении целей в области географического разнообразия, подразумевающие регулярные обновления и прозрачную отчетность, которые обеспечат подотчетность и позволят своевременно по мере необходимости корректировать стратегии; (iv) активизировать работу в области укрепления потенциала. Делегация призвала развивать инициативы по укреплению потенциала, ориентированные на недопредставленные регионы, поскольку, по ее мнению, повышение квалификации и развитие навыков кандидатов из этих регионов обеспечат более равные условия, которые предоставят возможность всем регионам внести значимый вклад в осуществление миссии ВОИС; и (v) развивать инклюзивную практику подбора персонала. Делегация предложила пересмотреть и доработать процессы набора персонала, чтобы устранить предвзятость и барьеры, препятствующие справедливой представленности, в том числе за счет использования технологий и инновационных стратегий распространения информации для привлечения разных кандидатов со всего мира. В заключение делегация подтвердила свою приверженность продвижению принципов многообразия, справедливости и инклюзивности в ВОИС и готовность сотрудничать со всеми государствами-членами в этой области, признавая, что коллективный успех зависит от способности использовать полный спектр мировых специалистов. По этой причине делегация заявила, что она поддерживает продолжение процесса пересмотра политики географического распределения в ВОИС, который, как указано в документе Координационного комитета ВОИС WO/CC/73/5, в последний раз проходил в 2016 году, и призвала к выполнению согласованной рекомендации, изложенной в пункте 18 указанного документа, о продолжении консультационных совещаний по этому вопросу. В связи с этим делегация предложила следующий пункт решения: «Координационному комитету ВОИС предлагается возобновить консультации с целью выработки новой политики или создания новой системы географической представленности, отражающей современные реалии, и установить четкие и измеримые цели в отношении географической представленности на всех уровнях персонала Организации и представить отчет об этих консультациях по географической представленности на 84-й сессии Координационного комитета».

20. Делегация Республики Корея выразила благодарность Секретариату за подготовку подробного Годового отчета о людских ресурсах и с интересом отметила баланс между гендерной и географической представленностью в штате ВОИС, особенно на старших должностях. Однако с учетом того, что одной из основных и важных функций ВОИС является обеспечение доступа заявителей к глобальным услугам в области ИС в рамках таких систем, как система РСТ и Мадридская система, делегация считает необходимым использовать такое распределение и организацию персонала, которые позволят эффективно содействовать реализации этой функции и поддерживать ее осуществление. Таким образом, делегация надеется, что в последующих отчетах эта точка зрения будет учтена.

21. Делегация Германии поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах и заявила, что полностью присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В. Делегация добавила, что ценит стремление к географическому разнообразию в ВОИС, но для поддержания максимально возможного уровня компетентности и экспертизы в ВОИС важно, чтобы окончательное решение о найме всегда принималось с учетом заслуг. ВОИС должна оставаться привлекательным работодателем при обеспечении сохранения технических знаний и привлечении квалифицированных кадров. В этой связи делегация разделяет озабоченность, выраженную Группой В в отношении большого числа внештатных и временных сотрудников. В этом контексте делегация заявила, что ВОИС должна стремиться к заключению постоянных контрактов, чтобы способствовать развитию институциональных знаний и сильного чувства общности и принадлежности к ВОИС.

22. Делегация Намибии приветствовала Годовой отчет о людских ресурсах, поблагодарила Секретариат за подготовку документа и с удовлетворением отметила, что настоящая важная сессия проходит под руководством этого Председателя. Делегация исходит из того, что люди являются главным достоянием любой организации, и уверена в мудрости и лидерских качествах Председателя, который будет руководить этой сессией, даже при том, что она решила назначить выборы своего преемника. Делегация поблагодарила Председателя за поддержание духа Намибии и заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Кении от имени Африканской группы, как по духу, так и по букве. Она следила за публикацией Годового отчета о людских ресурсах на протяжении многих лет и отметила, что, несмотря на призывы обеспечить справедливую и равную географическую представленность и обязательство Секретариата создать механизмы для решения этой проблемы, вопрос о представленности или ее отсутствии остается открытым. По мнению делегации, у Секретариата было достаточно времени для оценки эффективности существующих механизмов, и поэтому она призывает к их пересмотру. Цель заключается не только в использовании таких механизмов, но и в определении эффективности этих мер, которая может быть определена по достигнутому результату, а именно по справедливой и равной географической представленности. Делегация отметила, что хотя в ВОИС входит более 190 государств-членов, только 122 государства-члена представлены в ее штате, и заявила, что в контексте проблемы представленности можно выделить четыре категории стран: широко представленные, представленные, недопредставленные и непредставленные. По состоянию на 31 декабря 2022 года Намибия оставалась в четвертой категории непредставленных стран наряду с другими 25 африканскими странами, чьи граждане, по имеющимся данным, не являются сотрудниками ВОИС. В связи с этим делегация призвала Секретариат использовать целевые механизмы для каждой категории, чтобы обеспечить представленность всех государств-членов. По ее мнению, это необходимо для того, чтобы ВОИС могла воплощать в жизнь принципы и ценности многообразия, инклюзивности, прозрачности, географической представленности, и Организация должна быть заинтересована в том, чтобы отражать особенности всех государств-членов.

23. Делегация Франции заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В, и поблагодарила Секретариат за представление Годового отчета о людских ресурсах. Делегация высоко оценила достижения ВОИС в рамках Плана действий по повышению географического разнообразия и выразила поддержку дальнейшего проведения политики партнерства с государствами-членами для подготовки кадров различного профиля, а также развертыванию деятельности по целенаправленному укреплению потенциала, которая позволила добиться более широкой географической представленности. Хотя делегация поддерживает усилия по достижению географического баланса с учетом многообразия и инклюзивности, она считает, что эта цель не должна преследоваться в ущерб компетентности и квалификации кандидатов, которые должны оставаться главными критериями при наборе персонала. Делегация заявила о необходимости учитывать, что ВОИС является небольшим учреждением, поэтому действия в этой сфере не должны предприниматься в ущерб людям, которые уже занимают должности в Организации.

24. Делегация Кыргызстана поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и заявила, что выступает за сбалансированную представленность региональных групп в Секретариате, включая представителей тех групп, которые в настоящее время недостаточно представлены в Секретариате.

25. Делегация Чили, выступая от имени Группы государств Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК), поблагодарила Секретариат за превосходный и подробный отчет и приветствовала шаги Организации по улучшению географической представленности. Она отметила достигнутые улучшения и успехи. Группа уверена в

готовности Организации двигаться в правильном направлении, однако считает, что многое еще предстоит сделать. Необходимо улучшить представленность региона, причем не только с точки зрения числа сотрудников, но и с точки зрения занимаемых ими должностей. ГРУЛАК заявила о своей поддержке заявления, сделанного делегацией Бразилии, и вынесенного ею предложения.

26. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Секретариат за представление Годового отчета о людских ресурсах и заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В. Делегация высоко оценила комплексный подход ДУЛР к управлению людскими ресурсами, включая План действий по повышению географического разнообразия, а также консультативное совещание, проведенное в начале месяца, в ходе которого ДУЛР представил контекст непрерывных, но поступательных изменений в кадровом составе ВОИС. Делегация хотела бы еще раз подчеркнуть важность и значимость основанных на заслугах, прозрачных процессов найма и отбора персонала в соответствии с принятой в системе ООН практикой. Делегация предостерегла от любых решений, которые могут препятствовать отбору наиболее конкурентоспособных кандидатов для выполнения важного мандата ВОИС. Кроме того, она призвала Секретариат включать в ходе консультаций в региональных и страновых отделениях целевые мероприятия по привлечению женщин, особенно женщин, занимающих более высокие должности, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья.

27. Делегация Перу поддержала заявление, сделанное делегацией Чили от имени ГРУЛАК, и подчеркнула просьбу о проведении обсуждений с целью обновления Принципов географического распределения, которые были приняты 50 лет назад. Необходимо удвоить усилия и возобновить дискуссии, приостановленные в 2016 году, чтобы эти принципы отражали современные реалии. Делегация также хотела бы выразить свою поддержку различным делегациям, которые подчеркнули необходимость дальнейших усилий по обеспечению большей доли женщин на самых высоких должностях в Организации, поскольку в этой области по-прежнему существует явный пробел.

28. Делегация Ботсваны заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Кении от имени Африканской группы, и поблагодарила Секретариат за подробный Годовой отчет о людских ресурсах, содержащийся в документе WO/CC/83/INF/1 Rev. Делегация придает большое значение сбалансированной географической представленности в штате такой организации, как ВОИС, чтобы обеспечить учет различных точек зрения и уникального опыта разных регионов для обогащения диалога и процесса принятия решений. Это также будет способствовать формированию чувства сопричастности и приверженности общим целям поощрения и охраны прав ИС на глобальном уровне. В настоящее время Ботсвана не представлена в организационной структуре ВОИС, и, хотя это и вызывает озабоченность, важно отметить, что недавно ВОИС наняла одного из граждан страны в рамках программы «Молодые эксперты», и дать высокую оценку такой инициативе Организации. По мнению делегации, этот шаг стал важной вехой в устранении пробелов и расширении взаимодействия страны с ВОИС. Делегация выразила надежду на то, что ВОИС продолжит предпринимать усилия по обеспечению географического баланса и вскоре примет на работу квалифицированного гражданина Ботсваны, что будет способствовать выполнению миссии Организации и обеспечению равной представленности.

29. Поскольку других запросов о предоставлении слова не поступало, Председатель предоставила слово Секретариату для ответа на заявления, сделанные делегациями.

30. В начале своего выступления Секретариат поблагодарил делегации за положительные отзывы об усилиях, которые предпринимаются для преобразования

системы людских ресурсов в Организации, и о ее усилиях по обеспечению все более многообразного представительства. Секретариат отметил, что результаты этих усилий не будут видны сразу из-за размера Организации. Секретариат добавил, что к 2038 году в Организации будет 285 подлежащих географическому распределению должностей, которые будут открыты для набора, то есть примерно 40 процентов от нынешних должностей категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению. Государствам-членам следует помнить об этом, поскольку это представляет собой окно возможностей и является одной из основных причин, по которой был введен План действий по повышению географического разнообразия. В отношении замечаний, касающихся Плана действий по повышению географического разнообразия, Секретариат заявил, что существует риск слишком сфокусироваться на цифрах и не перейти к более конкретным действиям. Секретариат считал, что время должно быть потрачено на разработку новых действий, а затем на измерение их результатов, а не на общее измерение, поскольку конечная цель гораздо важнее, чем просто математическая формула. Секретариат также проинформировал Координационный комитет ВОИС о том, что КМГС на своей текущей летней сессии будет обсуждать свой недавний доклад под названием «Многообразие: мониторинг географического многообразия в общей системе Организации Объединенных Наций», согласно которому ВОИС показала относительно хорошие результаты по сравнению с другими учреждениями ООН. Хотя это не означает, что не нужно прилагать никаких усилий, в данном контексте уместно признать, что этот вопрос касается не только ВОИС, а является более широкой проблемой в системе ООН. Что касается замечаний различных делегаций по поводу использования индивидуальных подходов и анализа рынков труда конкретных стран, Секретариат подчеркнул, что это в значительной степени и является подходом в рамках Плана действий по повышению географического разнообразия, который требует активного партнерского сотрудничества с государствами-членами, и что это еще один элемент, который необходимо изучить и количественно оценить. Исходя из заявлений, сделанных делегациями на этой сессии, а также на сессии КПБ в июне, Секретариат был намерен сосредоточиться на действиях, направленных на непредставленные государства-члены. Что касается использования таких конкретных мер, как привлечение фирм по поиску руководителей, Секретариат упомянул, что этот вариант действий использовался, но только в ограниченном числе случаев из-за его стоимости. Секретариат напомнил, что третий компонент Плана действий по повышению географического разнообразия связан с элементом укрепления потенциала и что он является очень важной частью усилий Секретариата и, как следствие, тесного сотрудничества с Академией ВОИС. Что касается замечаний по поводу молодежных инициатив, Секретариат поблагодарил делегации за то, что они приняли к сведению активизацию усилий в этом направлении, и упомянул, что в дополнение к участникам программы «Молодые эксперты», стажерам и младшим сотрудникам категории специалистов существует более 100 стипендиатов. Эти программы действительно были нацелены на привлечение и развитие молодых талантов и набор сотрудников из непредставленных стран или недопредставленных регионов. Секретариат поблагодарил делегации за замечания о прогрессе, достигнутом в гендерной сфере, и заявил, что некоторые успехи связаны с ростом числа внутренних кандидатов-женщин и с тем, как их готовили к более высоким должностям в Организации. Секретариат будет продолжать наращивать свои усилия в этом направлении, но также сосредоточится на внешнем пуле кандидатов-женщин на должности более высокого уровня. Секретариат признал дисбаланс в отношении мужчин на должностях начального уровня и воспользовался возможностью подчеркнуть, что программы «Молодые эксперты» была гендерно сбалансирована благодаря набору по потокам. Секретариат выразил признательность делегации Соединенных Штатов Америки за ее постоянные усилия по работе с людьми с инвалидностью и заявил, что за этим вопросом пристально следят в контексте Стратегии интеграции людей с инвалидностью. Секретариат добавил, что в настоящее время он переходит к реализации более конкретных мер, и что он надеется представить обновленную информацию о некоторых новых изменениях в

следующем году. Что касается набора персонала, Секретариат повторил, что он осуществляется в рамках процесса, основное внимание в котором уделяется заслугам, и что, похоже, делегации разделяют мнение о том, что такой процесс критически важен для ВОИС. Это стало дополнительной причиной, по которой Секретариат сосредоточился на создании надежной воронки талантливых кандидатов, которые могли бы занять должности в Организации. Секретариат принял к сведению необходимость сохранения институциональных знаний в контексте количества выходящих на пенсию сотрудников в будущем и упомянул, что ситуация в этой области будет контролироваться с помощью более активных мероприятий по планированию кадрового состава и преемственности. Наконец, что касается взаимодействия ВОИС с сообществом ООН и выполнения решений Генеральной Ассамблеи ООН, Секретариат напомнил о реализации Организацией недавних изменений, касающихся корректива по месту службы и родительского отпуска. Секретариат добавил, что помимо выполнения решений Генеральной Ассамблеи, он является неотъемлемой частью органов, которые занимаются разработкой общих тем и предложений в системе ООН, таких как группа по реализации Стратегии системы Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия, рабочая группа по пересмотру зачитываемого для пенсии вознаграждения, целевая группа по интеграции людей с инвалидностью, а также Комитет высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) и Сеть по вопросам людских ресурсов. Что касается Целевой группы по вопросам сексуального домогательства, сформированной Координационным советом руководителей системы ООН (КСВ), Секретариат сообщил, что в состав исполнительной группы в качестве заместителя председателя входит г-н Стейнс, заместитель Генерального директора и руководитель Сектора администрации, финансов и управления.

31. Председатель поблагодарила Секретариат за ответы на предложение делегации Бразилии о принятии специальных формулировок в той мере, в какой они относятся к Принципам географического распределения от 1975 года. Поскольку предложение было разослано делегациям для рассмотрения, Председатель предложила дать им возможность ознакомиться с предложением и вернуться к нему по окончании обсуждения данного пункта повестки дня.

32. Делегация Королевства Нидерландов, выступая от имени Группы В, поблагодарила делегацию Бразилии за предложение и попросила представить его в письменном виде. Группа В также сообщила Председателю, что ей потребуется некоторое время для согласования данного вопроса со своими членами.

33. Председатель поблагодарила Группу В и заявил, что этот подпункт останется открытым и будет рассмотрен в конце сессии. Поскольку других просьб о предоставлении слова не поступало, Председатель предложила Секретариату перейти к следующему подпункту.

34. Вновь открывая пункт 19(i) повестки дня, Председатель напомнила, что обсуждение этого пункта было приостановлено для проведения консультаций с различными группами и делегациями. Председатель с радостью сообщила, что после консультаций по поводу предложения делегации Бразилии о формулировке решения по пункту 19(i) повестки дня было достигнуто соглашение о консенсусном пункте решения. Председатель зачитала предложенный пункт решения и дала делегациям несколько минут на его изучение. Председатель отметила, что в отношении пересмотренного пункта предлагаемого решения, показанного на экране, ни одна делегация не попросила слова, и заключила, что возражений против предложенного пункта решения нет. Затем она поблагодарила делегации за их выступления и заявила, что все заявления будут должным образом отражены в отчете. Председатель предложила приступить к принятию решения.

35. Координационный комитет ВОИС просит Секретариат:

(i) провести консультации с региональными группами с целью поощрения географического многообразия, принимая во внимание необходимость отразить современные реалии и обеспечить применение подхода на основе заслуг; и

(ii) представить на 84-й сессии Комитета отчет о таких консультациях.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

36. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/83/INF/2 Rev.](#)

37. Исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики представил документ WO/CC/83/INF/2 Rev. «Годовой отчет Бюро по вопросам этики» за период с 1 января по 31 декабря 2023 года. Он отметил, что специалист, занимавший эту должность до него, перешел на работу в другую организацию системы ООН в октябре 2023 года и соответствующие обязанности были возложены на временно исполняющего обязанности до тех пор, пока не будет принят на работу новый Главный сотрудник по вопросам этики. Далее он сообщил, что с учетом временного характера своего назначения, он воздерживался от решений, связанных с изменением концептуальных подходов, за исключением случаев, когда это было вызвано срочной необходимостью, и принял лишь несколько решений такого плана. Исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики также отметил, что за время его работы число обращений, рассмотренных Бюро по вопросам этики, продолжало расти, но не так резко, как в год ранее (168 в 2023 году по сравнению со 155 в 2022 году, т. е. рост составил около 9 процентов). В большинстве случаев речь шла о вопросах, связанных с конфликтом интересов, причем больше всего обращений было связано с получением разрешения на осуществление внеслужебной деятельности (в 2023 году их доля составила 40 процентов). Некоторые из этих обращений поступили от самих сотрудников, другие были переданы в Бюро по вопросам этики ДУЛР. В прошлом году Бюро по вопросам этики запустило новую программу раскрытия финансовой информации и декларирования интересов, отвечающую требованиям Политики по вопросам раскрытия финансовой информации и декларирования интересов (FDDI), используя программное обеспечение, разработанное в ВОИС. В 2023 году новое ПО обеспечило отличные результаты и значительную экономию средств ВОИС. Процесс раскрытия финансовой информации и декларирования интересов в соответствии с международными стандартами бухгалтерского учета в государственном секторе (МСУГС) был завершен в 2023 году при 100-процентном соблюдении действующих требований. Если приводить цифры, в 2023 году программа FDDI охватила 111 сотрудников, причем 10 процентов из них, выбранные в произвольном порядке, должны были представить документы для проверки на предмет надлежащего раскрытия информации. В 2023 году в Бюро по вопросам этики поступило четыре просьбы о защите от преследований, причем в случае одной из них были установлены частичные внешние признаки преследования, после чего дело было передано в Отдел внутреннего надзора (ОВН) для проведения расследования. В ходе работы над Политикой защиты от преследований Бюро по вопросам этики пользовалось помощью Независимого консультативного комитета по надзору (НККН). НККН рекомендовал внести ряд поправок процедурного характера, в основном в отношении сроков, и эти поправки были должным образом включены в пересмотренный вариант Политики в конце 2023 года. В 2023 году на базе Академии ВОИС было продолжено онлайн-обучение по вопросам этики — обучение успешно прошли 95 процентов участников. Далее исполняющий обязанности Главного сотрудника по вопросам этики заявил, что, как и в предыдущем году, Бюро представит делегатам и сотрудникам иллюстрированный сводный отчет о работе, проделанной в 2023 году. Он также отметил,

что срок его полномочий скоро подойдет к концу, и предложил Генеральному директору представить нового Главного сотрудника по вопросам этики.

38. Генеральный директор поблагодарил исполняющего обязанности Главного сотрудника по вопросам этики г-на Дэвида Митчелса за обеспечение работы Бюро на протяжении всего конкурса на должность нового Главного сотрудника. Генеральный директор представил Координационному комитету ВОИС нового Главного сотрудника по вопросам этики г-жу Фанни Мартен, отметив, что она работает в ВОИС более 12 лет на должностях разного уровня в Бюро Юрисконсульта и ДУЛР. Он также подчеркнул, что новый Главный сотрудник по вопросам этики привнесет в работу Бюро опыт работы с административным правом, опыт посредничества, а также глубокие знания соответствующих правил и положений. Затем Генеральный директор с разрешения Председателя передал слово новому Главному сотруднику.

39. Новый Главный сотрудник по вопросам этики заявила, что она считает честью и скромно принимает возможность выступить перед Координационным комитетом ВОИС. Она отметила, что наличие временно исполняющего обязанности Главного сотрудника по вопросам этики в переходный период сыграло важную роль в поддержании этических стандартов Организации, она поблагодарила его за готовность поделиться своими ценными наблюдениями и обеспечить плавный переход. В качестве вступления новый Главный сотрудник по вопросам этики заявила, что значительную часть своей карьеры она посвятила сфере судебных разбирательств, ее опыт включает две должности в международных административных трибуналах и, впоследствии, исполнение функций, касающихся консультационной работы и вопросов политики, в Секретариате. Этот профессиональный опыт сформировал ее понимание этики. Новый Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что хотя профессиональная этика слишком часто воспринимается как установление границ и наложение ограничений, она считает, что она является основой защиты и развития, указав, что когда люди могут глубоко разделять ценности организации и они находят у них отклик, тогда возникает гармония, безопасность и чувство общей цели. Вступившая в должность Главный сотрудник по вопросам этики далее заявила, что именно такое понимание этики — ориентированное на ценности, а не просто на правила — она будет реализовывать на этом посту. Новый Главный сотрудник по вопросам этики рассказала о своем видении деятельности Бюро по вопросам этики, центральная роль в котором отведена трем ключевым приоритетам. Во-первых, совершенствование механизмов «мягкого права» или руководства, особенно в отношении ситуаций конфликта интересов. Несмотря на то, что ВОИС располагает надежной правовой и этической базой, существует потребность в практическом и доступном руководстве, которое помогло бы сотрудникам более уверенно и четко ориентироваться в таких сложных ситуациях, это также обеспечило бы упреждающее выявление и регулирование потенциальных конфликтов с сохранением чести ВОИС. Во-вторых, оптимизация процессов, особенно тех, которые связаны с внешней деятельностью. Вступающий в должность Главный сотрудник по вопросам этики выразила мнение, что взаимодействие персонала ВОИС с внешними субъектами может стать огромным преимуществом, способствующим сотрудничеству и инновациям. Однако крайне важно, чтобы был разработан эффективный процесс проверки и санкционирования этой деятельности, обеспечивающий ее соответствие этическим стандартам ВОИС. В-третьих, дальнейшее улучшение доступности Бюро по вопросам этики. Новый Главный сотрудник по вопросам этики настояла на том, что очень важно, чтобы все члены чувствовали себя полностью уверенно и комфортно и могли обратиться в Бюро ВОИС по вопросам этики в случае возникновения сомнений или обеспокоенности. Путем создания открытой и благоприятной среды этика будет рассматриваться не только как требование к соблюдению норм, но и как основополагающий аспект организационной культуры, которую Секретариат хочет создать. Регулярное обучение будет способствовать созданию атмосферы, в которой этические соображения будут сохранять ведущую роль, указывая путь к совершенству. Новый Главный сотрудник по вопросам

этики пояснила, что, поскольку мандат Бюро по вопросам этики находится на стыке ценностей, правил, обеспечения соблюдения норм и педагогики, она намерена поддерживать и расширять обмен мнениями с ключевыми заинтересованными сторонами, в том числе НККН, ОВН, Внешним аудитором, Бюро Контролера, Бюро Юрисконсульта, ДУЛР, Бюро Омбудсмана, Академией ВОИС и Советом персонала. Сотрудничество с этими субъектами крайне важно для формирования целостного и общеорганизационного подхода к этике. В заключение новый Главный сотрудник по вопросам этики заявила, что она уверена в том, что можно создать условия для того, чтобы этика воспринималась не как бремя, а как маяк, освещающий путь формирования более справедливой, подотчетной и полезной Организации. Она выразила уверенность в том, что эта благородная миссия будет выполнена благодаря сотрудничеству между государствами-членами, надзорными органами и преданными своему делу сотрудниками ВОИС.

40. Председатель поблагодарил Генерального директора и нового Главного сотрудника по вопросам этики.

41. Делегация Королевства Нидерландов, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/83/INF/2 Rev., а временно исполнявшего обязанности Главного сотрудника по вопросам этики — за его доклад. Группа В заявила, что Бюро по вопросам этики является незаменимой частью структуры управления ВОИС, помогая обеспечить такую рабочую среду, которая характеризуется соблюдением профессиональной этики. Группа В отметила, что предоставление конфиденциальных советов и рекомендаций всем сотрудникам ВОИС является важнейшим компонентом мандата Бюро по вопросам этики. Группа В также отметила заметное увеличение количества запросов на предоставление конфиденциальных советов и рекомендаций с 2021 года и призвала Бюро по вопросам этики продолжать тщательно отслеживать эту тенденцию. В связи с этим Группа В выразила свою поддержку усилиям Бюро по вопросам этики, направленным на то, чтобы все заинтересованные стороны были лучше информированы о его стратегии и более эффективно и последовательно отчитывались об уровне этической зрелости в ВОИС. Группа В поблагодарила Бюро по вопросам этики за его ценную работу и заявила, что надеется на то, что оно и впредь будет исполнять свою ключевую и активную роль в рамках ВОИС, а также пожелала будущему Главному сотруднику по вопросам этики всяческих успехов на ее новом посту.

ПУНКТ 20 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

42. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/83/1](#).

43. Секретариат представил документ WO/CC/83/1, озаглавленный «Поправки к положениям и правилам о персонале», и заявил, что поправки к положениям о персонале представляются на предварительное утверждение Координационного комитета ВОИС, в то время как поправки к правилам о персонале утверждены Генеральным директором и представляются Координационному комитету ВОИС только для информации. Секретариат отметил, что поправки к пяти положениям о персонале представляются Координационному комитету ВОИС на утверждение. Одна из наиболее существенных предложенных поправок касалась срочных контрактов с ограниченным общим сроком (положение о персонале 4.17(d)). Секретариат напомнил, что положение о срочных контрактах с ограниченным общим сроком было введено в октябре 2021 года. Это положение предусматривает, что такие ограниченные по времени назначения не подлежат продлению по истечении общего срока и не могут быть преобразованы в непрерывный контракт. На основе анализа и опыта, полученного в ходе внедрения, было

отмечено, что применительно к определенным функциям может возникнуть необходимость продления ограниченного по продолжительности срочного контракта после истечения его общего срока действия для поддержки достижения результатов и завершения соответствующей работы. Такое продление можно будет произвести только один раз, чтобы избежать значительных сбоев в операционной деятельности, и оно будет подлежать одобрению Генеральным директором. В отношении правил о персонале Секретариат заявил, что поправки к четырем правилам о персонале, все из которых касаются родительского отпуска, были представлены Координационному комитету ВОИС для ознакомления. Кроме того, три правила из четырех были заменены одним правилом «Родительский отпуск» для реализации решения КМГС: «заменить действующие положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением положением о предоставлении родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям» и «предусмотреть предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов». Данное изменение не коснулось сотрудников со срочными и непрерывными контрактами, которые стали родителями, не родив ребенка, поскольку с июня 2021 года им уже предоставлялся родительский отпуск продолжительностью 16 недель. Применительно к родившим ребенка родителям эта поправка означает увеличение срока родительского отпуска на две недели (с 24 до 26 недель). Секретариат заявил, что эти две дополнительные недели были предоставлены с обратной силой сотрудницам, родившим ребенка 1 августа 2023 года или позднее.

44. Делегация Республика Молдова, выступая от имени Группы ГЦЕБ, поблагодарила Секретариат за представление предложений по внесению поправок в Положения и правила о персонале, содержащихся в документе WO/CC/83/1. Группа ГЦЕБ выразила свое согласие с целью регулярного пересмотра Положений и правил о персонале, который позволяет ВОИС поддерживать крепкую нормативную базу, которая быстро адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе ООН. Делегация заявила, что хотя Группа ГЦЕБ готова поддержать предложенные изменения, она выразила свое мнение в отношении поправки в статье 4.17(d), которая направлена на повышение гибкости, позволяя Генеральному директору принимать решение об однократном продлении ограниченного по продолжительности срочного контракта после истечения его общего срока действия. Делегация подчеркнула необходимость применения такой гибкости только в отдельных, исключительных ситуациях, обоснованных теми или иными причинами, для обеспечения эффективной деятельности Организации. В связи с этим Группа ГЦЕБ любезно попросила Секретариат следить за применением этого изменения и отражать такие продления в будущих отчетах о людских ресурсах.

45. Делегация Королевства Нидерландов, выступая от имени Группы В, поблагодарила Генерального директора за подготовку документа WO/CC/83/1 и приняла к сведению предложенные поправки. Группа В считает, что эти поправки в целом соответствуют разумной и современной практике в сфере занятости, и она, в частности, положительно оценила обновление положения 9.7, которое было приведено в соответствие с практикой системы ООН в Международной организации труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Кроме того, Группа В отметила, что своевременное увольнение за совершение проступков является ключевым фактором, демонстрирующим, что ВОИС придает большое значение добросовестности своего персонала. Что касается предлагаемых поправок к положению 4.17, то, насколько делегация понимает, некоторые конкретные задачи могут требовать лишь временных назначений, что позволяет Секретариату реализовывать гибкое кадровое планирование с учетом меняющихся потребностей. С этой точки зрения делегация приветствует предложение об однократном продлении срочных контрактов на ограниченный по продолжительности

общий срок. В то же время Группа В считает, что ВОИС должна оставаться привлекательным работодателем, сохраняя технический опыт и привлекая квалифицированные кадры, поэтому в принципе следует заключать постоянные контракты. Делегация добавила, что эта цель не должна подрываться продлением краткосрочных контрактов с превращением их в долгосрочные, и поэтому максимальный срок продления должен регулироваться, например, путем продления на такой максимальный срок, на который был рассчитан первоначальный контракт. Группа В также предложила провести оценку того, как часто и по каким причинам Генеральным директором в порядке исключения предоставлялось такое продление. Группа В будет и впредь с большим интересом следить за тем, как Департамент управления людскими ресурсами обеспечивает надлежащий баланс между гибким кадровым планированием, удержанием и привлечением специалистов. Группа В вновь выразила благодарность Генеральному директору за предоставленную возможность рассмотреть документ и утвердить содержащиеся в нем поправки к положениям о персонале.

46. Делегация Китая выразила Генеральному директору благодарность за предложенные поправки и приняла к сведению предложенную поправку о срочных контрактах ограниченной продолжительности в положениях о персонале, чтобы избежать значительных сбоев в работе, для однократного продления при условии одобрения Генеральным директором. Делегация попросила Секретариат представить обзор должностей, занимаемых по срочным контрактам на ограниченный общий срок, включая число, сектор и класс этих должностей. Кроме того, делегация хотела бы получить информацию о том, оценил ли Секретариат общую ситуацию с этим положением после его вступления в силу в 2021 году, в частности в отношении потенциального значительного нарушения операционной деятельности, о котором говорится в предлагаемой поправке. Делегация попросила Секретариат предоставить более подробную информацию о соображениях, лежащих в основе предложенной поправки.

47. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за представление поправок к Положениям и правилам о персонале и заявила, что разделяет стремление Секретариата реализовывать рекомендации и решения КМГС, которые были одобрены Генеральной Ассамблеей ООН. При этом в отношении поправок в правила о персонале об отпуске по уходу за ребенком делегация выразила сожаление, что в поисках путей претворения в жизнь соответствующих решений КМГС Секретариат обратился к гендерно-нейтральной терминологии вопреки здравому смыслу. Делегация заявила, что родитель, родивший ребенка, на всех языках мира называется «матерью» (mother), по крайней мере до сих пор наукой — антропологией, генетикой, анатомией и лингвистикой — не было доказано обратного. Аналогичные дискуссии в марте 2024 года проходили в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи ООН, тогда государства-члены консенсусом приняли решение исключить из правил и положений о персонале Секретариата ООН временную гендерно-нейтральную поправку в отношении родившего родителя. Таким же образом поступили государства-члены и в ВОЗ в этом году. В соответствующем решении КМГС термин «рожающий родитель» (parent who gives birth) нигде не фигурирует. Напротив, в параграфе 92 доклада КМГС за 2022 года, где содержится решение о введении единого отпуска об уходе за ребенком, используется выражение «мать-роженица» (birth mother). В связи с этим делегация призвала Секретариат ВОИС пересмотреть свое решение и не использовать формулировку «рожающий родитель» (parent who gives birth), тем более что при удалении данного термина и его замене на «мать-роженицу» (birth mother) сохранится смысл предлагаемых изменений. Текст на английском звучал бы следующим образом: An additional period of 10 weeks of prenatal and postnatal leave with full pay for the birth mother, bringing the total duration of their parental leave to 26 weeks («Дополнительный дородовой и послеродовой отпуск продолжительностью 10 недель с сохранением полного содержания для матери-роженицы, в результате чего общая продолжительность родительского отпуска составляет 26 недель»). Делегация отметила, что понимает специфику правил о

персонале — они не утверждаются государствами-членами; тем не менее, обозначенный сюжет имеет прямое воздействие на всю Организацию и выходит за рамки сюжета управления персоналом. По этой причине делегация предложила на рассмотрение Координационного комитета ВОИС следующую поправку к проекту решения: «Координационный комитет ВОИС предлагает Генеральному директору пересмотреть правила, регулирующие родительский отпуск, для обеспечения их полного соответствия имеющим отношение к данной теме решениям Комиссии по международной гражданской службе».

48. Делегация Алжира, выступая от имени Группы арабских государств, поблагодарила Генерального директора за документ WO/CC/83/1, в котором содержатся поправки к Положениям и правилам о персонале, а Секретариат — за все его усилия по постоянному пересмотру положений и правил, чтобы обеспечить Организации нормативную базу, соответствующую потребностям и приоритетам Организации, при соблюдении передовой практики, внедренной КМГС. Делегация одобрила предложенные поправки к положениям о персонале и приняла к сведению поправки к правилам о персонале, которые были представлены государствам-членам в порядке уведомления и которые вступают в силу с мая 2024 года. Делегация прокомментировала пункт 14 приложения 2, касающийся сотрудников, родивших ребенка, который не является изменением, поскольку этим сотрудникам уже предоставлялся 16-недельный родительский отпуск с июня 2021 года. В этой связи делегация обратилась в Секретариат за разъяснениями, особенно в отношении термина «родители, не родившие ребенка» (parents who had not given birth).

49. Делегация Германии поблагодарила Генерального директора за подготовку документа, посвященного поправкам к Положениям и правилам о персонале, а Секретариат — за его представление. Делегация высоко оценила регулярное обновление Положений и правил о персонале. Делегация повторила, что в принципе ВОИС должна стремиться к заключению постоянных контрактов, признавая при этом необходимость заключения срочных контрактов ограниченной продолжительности в тех случаях, когда это необходимо для заполнения должностей в рамках временных проектов. Делегация приветствовала изменение в положениях о персонале, которое позволяет однократно продлевать срочный контракт ограниченной продолжительности, если это необходимо для завершения соответствующего проекта. Поскольку это изменение повлекло за собой формирование новой практики в ВОИС, делегация заявила, что она приветствовала бы проведение оценки того, как часто и по каким причинам Генеральный директор предоставлял такое продление в качестве исключения.

50. Делегация Королевства Нидерландов, выступая от имени Группы В, заявила, что она не может поддержать поправку к правилам о персонале, только что предложенную делегацией Российской Федерации. Изменения в правила о персонале были представлены Координационному комитету ВОИС не для утверждения или принятия, а для принятия этих изменений к сведению. Группа В также отметила, что эти поправки к правилам о персонале соответствуют практике ООН и уже введены в действие, поэтому государства-члены не могут вести переговоры или пересматривать правила о персонале.

51. Делегация Франции заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В, и призвала государства-члены, которые просят заменить термин «родители, родившие ребенка» (parents giving birth) на «биологическую мать» (birth mother), более внимательно отнестись к статусу и правилам о персонале ООН, в частности к пунктам 1 и 8. Данный вопрос возник в связи с изменением права на родительский отпуск в соответствии с резолюцией 77/256 Генеральной Ассамблеи ООН, которая была призвана заменить действовавшие положения, касающиеся отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска в связи с усыновлением/удочерением ребенка, и эти изменения произошли в 2023 году. Поскольку ВОИС является организацией системы ООН, делегация считает нормальным,

что ВОИС согласовывает свои положения и правила с положениями и правилами ООН. Поэтому делегация поблагодарила Секретариат за внесенные поправки и заявила, что довольна ими. Делегация считает, что эта формулировка уже согласована и не должна подвергаться дальнейшему обсуждению, поскольку она противоречит свободе выбора, поэтому делегация выступает за термин «родители, родившие ребенка» (parents who give birth). В заключении делегация отметила, что люди могут стать родителями разными способами, в частности путем усыновления.

52. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что присоединяется к заявлениям, сделанным делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В, и поблагодарила Секретариат за эти поправки к Положениям и правилам о персонале. Делегация выразила признательность ВОИС за ее постоянные усилия по приведению своих процедур в соответствие с передовым опытом системы ООН, включая те, которые касаются самого ценного ресурса Организации — ее персонала. В частности, делегация рассматривает согласование ВОИС своей практики с решением КМГС о родительском отпуске как еще один важный шаг в подтверждении полномочий и сферы ответственности КМГС. Делегация отметила своевременные действия Секретариата в ответ на заявление, сделанное Советом персонала ВОИС на сессии Координационного комитета ВОИС в июле 2023 года, в котором содержался призыв к такому обновлению. Делегация также приняла к сведению тот факт, что информация, представленная в документе WO/CC/83/1 относительно обновления правил о персонале ВОИС, носит исключительно уведомительный характер, добавив, что она вполне соответствует мандату Секретариата и уже была реализована, отражая приверженность ВОИС соблюдению контрольных показателей общей системы ООН, установленных КМГС. Делегация напомнила, что история обновления политики ВОИС в отношении родительских отпусков не вызывает вопросов и в то же время характеризовалась движением ко все большей справедливости и стандартизации. Действительно, последние обновления в политике ВОИС в отношении родительского отпуска от 2021 года увеличили продолжительность такого отпуска и распространили соответствующее право на стипендиатов. Делегация выразила решительную поддержку усилиям Секретариата по обеспечению того, чтобы его политика в отношении родительского отпуска охватывала все виды таких отпусков, подразумевающих: материнство, отцовство, усыновление и суррогатное материнство, что позволит ВОИС оставаться привлекательным и конкурентоспособным работодателем в системе ООН.

53. Делегация Российской Федерации пожелала дать некоторые пояснения к своему предложению, заявив, что предлагаемое изменение в решение о поправках к Положениям и правилам о персонале не предполагает обращения к Генеральному директору или в Секретариат для замены формулировок в самих правилах о персонале. Делегация добавила, что полностью осознает ситуацию и по этой причине считает формулировку достаточно гибкой, но, тем не менее, она очень важна, поскольку позволяет государствам-членам задуматься над основным разногласием в отношении подхода Секретариата к выполнению решения КМГС. Делегация прокомментировала заявление делегации Франции по поводу резолюций 78/200 и 78/275 Генеральной Ассамблеи ООН. В пункте 4 этой последней резолюции содержится ссылка на решение Секретариата ООН отменить временное правило о персонале, которое использовалось в ООН, а также пункт 6.3, в котором речь шла о «родителях, родивших ребенка» (parents who gave birth). Этот пункт был с достижением консенсуса исключен с апреля 2024 года на основании решения Генеральной Ассамблеи ООН, и аналогичный процесс прошел в ВОЗ в начале этого же года. Делегация заявила, что не совсем понимает, какие передовые практики в системе ООН государства-члены имеют в виду в отношении родительского отпуска и, в частности, в гендерно-нейтральных терминах, которые не пользуются консенсусом в организациях и, следовательно, не могут считаться передовой практикой.

54. Делегация Канады поддержала заявление, сделанное делегацией Королевства Нидерландов от имени Группы В, а также заявления делегаций Франции и Соединенных Штатов Америки. Делегация приветствовала усилия Секретариата по приведению предоставляемого права на родительский отпуск в соответствие с практикой общей системы ООН. Делегация также выразила признательность Секретариату за полученные разъяснения относительно шагов, предпринятых им для обеспечения того, чтобы условия и процедуры, регулирующие родительский отпуск, были инклюзивными и отражали передовую практику.

55. Поскольку других делегаций, желающих выступить, не было, Председатель предложил Секретариату ответить на вопросы, поднятые делегациями.

56. Что касается срочных контрактов с ограниченным общим сроком, Секретариат напомнил, что эта форма была введена в ноябре 2021 года, чтобы расширить возможности Организации по поиску и найму специалистов с самыми современными и актуальными навыками, одновременно регулируя карьерные ожидания новых сотрудников и способствуя внутренней мобильности. На сегодняшний день срочные контракты с ограниченным общим сроком имеют 60 сотрудников, и использование таких контрактов тщательно контролируется для оценки выгоды для Организации. До сих пор организационные подразделения использовали эту форму контрактов сбалансировано, сочетая ее со срочными и временными контрактами или другими контрактами, обеспечивая сочетание долгосрочных институциональных знаний и профессиональной компетенции, а также новейших подходящих навыков с учетом меняющихся операционных потребностей. Секретариат принял к сведению многочисленные просьбы внимательно следить за использованием упомянутого исключения для одноразового продления таких контрактов и сообщать об этом, а также постарался разъяснить, что такая возможность появится не раньше, чем через два года, когда истечет срок действия первых срочных контрактов с ограниченным сроком действия. Это был инициативный и превентивный подход к управлению персоналом и обеспечению бесперебойного функционирования. Что касается комментариев о важности стабильности контрактов, Секретариат заверил государства-члены, что ВОИС, в отличие от ряда учреждений ООН, продолжает предоставлять непрерывные контракты, добавив, что Генеральный директор недавно утвердил довольно большое их количество. Секретариат подтвердил, что его подход заключается в поддержании осторожного баланса между оценкой потребностей в основном персонале и обеспечением его стабилизации, но в то же время в случае необходимости используется гибкий подход для удовлетворения конкретных потребностей или потребностей в конкретных навыках, которые имеют ограниченный срок действия или быстро меняются в нынешних условиях. Секретариат также подтвердил, что будет продолжать изучать опыт путем консультаций с секторами и вносить необходимые коррективы. Что касается родительского отпуска, Секретариат отметил, что у государств-членов нет разногласий по поводу реализации этого нового дополнительного права, но есть разногласия по поводу использования термина «родитель, родивший ребенка» (parent who gave birth). Секретариат пояснила, что этот термин был использован потому, что он менее стигматизирует женщин, которые не могут выносить ребенка, и потому, что термин birth mother («биологическая мать») обычно имеет иное значение, чем термин, используемый в докладе КМГС. Секретариат добавил, что обычно так называют женщину, которая родила ребенка, но отказалась от него в пользу усыновления, что не соответствует контексту права на родительский отпуск. На этом этапе Организация придерживалась формулировок, используемых МОТ, ООН и фондами и программами ООН в их соответствующих положениях и правилах о персонале. Кроме того, на основе недавних консультаций Секретариату было дано понять, что термин «родитель, родивший ребенка» (parent who gives birth) не будет заменен на «биологическую мать» (birth mother) в Положениях и правилах о персонале ООН, поскольку решение Генеральной Ассамблеи ООН, содержащееся в резолюции 78/275, относится к поправкам, направленным на введение гендерно-

инклюзивных формулировок, а не к правилу о персонале, касающемуся родительского отпуска.

57. Председатель поблагодарил Секретариат за разъяснения по вопросам, поднятым делегациями в связи с поправками к Положениям и правилам о персонале, и предоставил слово делегациям для любых дополнительных комментариев.

58. Делегация Российской Федерации заявила, что, по ее мнению, в задачи Секретариата не входит толкование решений КМГС или резолюций Генеральной Ассамблеи ООН, которые, по мнению делегации, очень ясны и просты для понимания. Делегация отметила, что единственной организацией, которая использовала этот конкретный термин «родитель, родивший ребенка» (parent who gives birth), была МОТ, а использование этого термина одной организацией не является передовой практикой в системе ООН. Что касается вопроса толкования, то формулировки отчета КМГС также были очень четкими и простыми для понимания, и, принимая во внимание высказанные опасения, делегация понимает озабоченность Секретариата и других организаций, которые смогли отыскать некий путь для утверждения поправок к Положениям и правилам о персонале на основе консенсуса. Делегация настояла на том, чтобы предложенный ею проект решения был рассмотрен Координационным комитетом ВОИС.

59. Делегация Китая выразила признательность Секретариату за предоставленные разъяснения и хотела бы сделать несколько замечаний. Что касается срочных назначений на ограниченный общий срок, делегация заявила, что, по-видимому, существует расхождение между объяснением Секретариата, согласно которому этот метод был введен для повышения мобильности внутри Организации, и предлагаемой поправкой о предоставлении в порядке исключения однократного продления, призванного предотвратить значительные сбои в операционной деятельности. Ссылаясь на заявление Секретариата о том, что он будет внимательно следить за использованием этого исключения для однократного продления и представлять соответствующие отчеты, делегация попросила пояснить, проводил ли Секретариат обзор ситуации, как будет применяться поправка и в каком формате будет проводиться оценка. Делегация добавила, что столь важная поправка к Положениям и правилам о персонале имеет отношение к благосостоянию сотрудников, и поделилась своими размышлениями о том, не следует ли реализовать ее после оценки, чтобы различные стороны могли быть уверены в том, что цели будут достигаться сбалансированным образом. Другими словами, делегация считает, что предлагаемая поправка должна быть внесена после проведения оценки.

60. Поскольку других просьб о предоставлении слова не поступило, Председатель попросил Секретариат ответить на вопросы, поднятые делегациями.

61. В ответ на замечание о потенциальном несоответствии между двумя целями — назначением по срочным контрактам на ограниченный по продолжительности общий срок и внутренней мобильностью — Секретариат пояснил, что он использует эти вакансии в качестве средства обеспечения мобильности, поскольку срочные назначения с ограниченной общей продолжительностью открыты для внутренних сотрудников, и если они уже имеют, например, непрерывный контракт, то ограничение общего срока на них не распространяется. Таким образом, эта форма фактически создала новые возможности. В то же время некоторые из таких должностей с ограниченным общим сроком были заполнены внешними кандидатами, что и послужило причиной предложенной поправки, которая была направлена на решение потенциальных проблем с точки зрения обеспечения бесперебойного функционирования. Что касается вопроса об оценке, Секретариат подчеркнул ее важность, и, как отметили некоторые делегации, он заявил, что речь идет скорее о том, когда будет применяться это исключение, каковы причины такого применения и существуют ли какие-либо конкретные основополагающие

закономерности. Такая оценка может произойти только тогда, когда это исключение начнет применяться, а это произойдет не в ближайшем будущем. Одной из причин, по которой Секретариат ввел должности с ограниченным общим сроком действия, в отличие от других организаций, было то, что ВОИС имела ограниченное число проектных должностей, поскольку эти должности определялись финансированием, утвержденным в контексте Генерального плана капитальных расходов (ГПКР). Таким образом, срок действия проектной должности, который обычно составлял пять лет, во многом определялся финансированием, но иногда он продлевался на срок более пяти лет по соображениям обеспечения бесперебойного функционирования. Секретариат использовал аналогичные соображения в отношении должностей срочного характера с ограниченным общим сроком, финансируемых из регулярного бюджета, тем самым предоставив себе возможность проявлять сопоставимую гибкость в том виде, в котором она используется в настоящее время для проектных должностей. Что касается толкования решений КМГС и Генеральной Ассамблеи ООН, Секретариат заявил, что его обязанность — изучать эти решения и рассматривать их в рамках существующей правовой базы. Кроме того, что касается конкретного вопроса об изменениях и использовании конкретных терминов, Секретариат отметил, что на данном этапе никаких изменений в формулировках Положений и правил о персонале ООН и фондов и программ ООН не произошло. Использование указанного термина соответствует формулировке, используемой МОТ, а Секретариат, как правило, обращается к МОТ в качестве справочного источника по этим вопросам, поскольку они тесно связаны с мандатом МОТ в области трудовой практики.

62. Делегация Египта заявила, что присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Алжира от имени Группы арабских государств, и поблагодарила Секретариат за представление документа WO/CC/83/1. Делегация выразил признательность Секретариату за его усилия по пересмотру Положений и правил о персонале, что позволяет сохранять крепкую нормативную базу Организации, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике системы ООН. Делегация приняла к сведению представленные для информации поправки к правилам о персонале и поблагодарила Секретариат за замену отпусков по беременности и родам, отцовству и усыновлению/удочерению ребенка единым правилом о родительском отпуске. Однако делегация также хотела подчеркнуть, что использование термина «родители, родившие ребенка» (parents giving birth) является расплывчатым и не является общепринятым в системе ООН и не соответствует решению КМГС. Из-за этой неясности в арабской версии обсуждаемого документа был использован термин «сотрудники, которые становятся матерями и отцами, не рождая детей» (staff who become mothers and fathers without giving birth), что противоречит гендерным и биологическим принципам. Делегация понимает, что эти поправки к правилам о персонале носят информационный характер, но считает, что вопрос о родительском отпуске можно сформулировать лучше, чтобы отразить соответствие с формулировками, используемыми в системе ООН.

63. Председатель поблагодарил делегации, и, поскольку других просьб о предоставлении слова не поступало, Председатель заявил, что подпункт остается открытым, чтобы дать делегациям время оценить предложение делегации Российской Федерации, которое будет рассмотрено в конце сессии.

64. Возвращаясь к пункту 20 повестки дня, Председатель напомнил, что обсуждение этого пункта было прервано для проведения неофициальных консультаций между делегациями. Председатель с удовлетворением объявил, что после консультаций по поводу формулировки предложения, представленной делегацией Российской Федерации, Координационный комитет ВОИС достиг консенсуса. Председатель отметила отсутствие возражений со стороны делегаций в отношении пересмотренного пункта предлагаемого решения, показанного на экране, и приступила к принятию решения.

65. Координационный комитет ВОИС:

- (i) утвердил поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/83/1; и
- (ii) поручил Секретариату подготовить отчет о применении положения о персонале 4.17(d) для рассмотрения Координационным комитетом на очередной сессии в 2028 году.

66. Секретариат хотел бы дать некоторые разъяснения государствам-членам в свете предыдущих обсуждений в ходе сессии и, в частности, после тщательного изучения всех выступлений членов Координационного комитета ВОИС, в том числе замечания делегации Российской Федерации относительно поправок к правилам о персонале, содержащихся в приложении II документа WO/CC/83/1. Секретариат повторил, что, как это прямо отмечено в данном документе, поправки к Правилам о персонале были внедрены в рамках дальнейшего пересмотра Положений и правил о персонале, позволяющего ВОИС поддерживать прочную нормативную основу, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно – что важно – «обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе ООН». Что касается прав, регулирующих процедуру родительского отпуска, Секретариат заверил делегации, что Генеральный директор, во исполнение своих функций и полномочий в соответствии с Конвенцией ВОИС в качестве главного должностного лица Организации, будет следить за тем, чтобы такие правила всегда отвечали данной цели. В этой связи Секретариат продолжит упомянутый выше процесс дальнейшего пересмотра с тем, чтобы правила не только соответствовали изменениям в данной области в рамках всей системы ООН, как это рекомендовано КМГС, но и служили своей конечной цели, которая, безусловно, заключается в том, чтобы «те сотрудники, которые стали родителями», как родив, так и не родив ребенка, получали право на родительский отпуск, необходимый для ухода за их семьей и удовлетворения их конкретных потребностей.

67. Председатель поблагодарила Секретариат за его замечания и выразила признательность делегациям за их активное участие и достижение консенсуса в отношении важных вопросов, обсуждавшихся Координационным комитетом ВОИС.

[Приложение¹ следует]

¹ В соответствии со сложившейся практикой Председатель разрешает представителю Совета персонала ВОИС выступить перед членами Координационного комитета ВОИС по завершении рассмотрения его повестки дня с целью довести до сведения Комитета мнение персонала. Председатель информировала о том, что с согласия государств-членов она последует вышеизложенному прецеденту, и, соответственно, предоставила слово представителю Совета персонала. Заявление представителя Совета персонала содержится в приложении к настоящему отчету.

Заявление Совета персонала ВОИС Координационному комитету государств — членов Всемирной организации интеллектуальной собственности
16 июля 2024 года, Женева

Ваши Превосходительства,
Госпожа Председатель,
Генеральный директор,
Делегаты и
Уважаемые коллеги в ВОИС,

Для меня большая честь выступать сегодня от имени уважаемых сотрудников ВОИС.

Прежде всего, Совет персонала ВОИС хотел бы выразить свою искреннюю признательность за плодотворное сотрудничество и активное взаимодействие с руководством ВОИС.

Новый состав Совета персонала ВОИС был избран в мае 2024 года, и в течение следующих трех лет члены Совета будут служить интересам сотрудников ВОИС, уделяя первостепенное внимание их благополучию и карьерным устремлениям. Совет персонала ВОИС, являясь представительным органом сотрудников, играет жизненно важную роль в содействии диалогу, сборе отзывов и обеспечении того, чтобы проблемы и идеи коллег были озвучены и рассмотрены.

Благополучие преданных сотрудников ВОИС остается одним из главных приоритетов, поскольку оно является основой нашей операционной эффективности и общих достижений Организации.

Мы намерены продолжать тесно сотрудничать с руководством, чтобы определить и реализовать меры, направленные на разрешение конкретных проблем и беспокойности любых сотрудников ВОИС. Такое партнерство поможет обеспечить уважение, представление и учет потребностей, прав и интересов сотрудников в процессе принятия решений. Реализуя эту стратегию, мы стремимся создать благоприятную и позитивную рабочую среду, которая будет способствовать благополучию сотрудников и содействовать общему успешному функционированию нашей Организации.

Совет персонала ВОИС признает сложность нынешнего глобального ландшафта, включая растущую неопределенность, связанную с цифровизацией, автоматизацией, многообразием рабочей силы и инклюзивностью. Мы понимаем, что эти вопросы взаимосвязаны и требуют вдумчивого рассмотрения и стратегического планирования. В контексте цифровизации и автоматизации мы понимаем, что эти тенденции меняют характер работы и навыков, необходимых для будущего: мы готовы и дальше поддерживать эти трансформационные изменения при условии, что благополучие сотрудников не пострадает и останется в приоритете.

Результаты исследования вовлеченности сотрудников в 2024 году выявили проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники ВОИС, и необходимость работы над следующими темами: культура открытого диалога, чувство принадлежности к Организации и благополучие сотрудников.

Мы с беспокойством отмечаем, что необходимость добиваться большего при меньших ресурсах приводит к увеличению рабочей нагрузки и увеличению продолжительности рабочего дня в сложной и непредсказуемой обстановке. Сотрудники ВОИС прилагают максимум усилий, чтобы поддерживать руководство ВОИС и государства-члены в

условиях растущей рабочей нагрузки, и за это приходится платить: своим благополучием и психическим здоровьем.

Мы высоко ценим стремление руководства ВОИС решить важнейшие проблемы, выявленные в ходе опроса, и его приверженность делу улучшения благосостояния сотрудников. Очень важно создать такую атмосферу, в которой сотрудники будут чувствовать, что их ценят, поддерживают и признают, поскольку это может привести к повышению удовлетворенности работой, производительности и общего счастья.

Для того чтобы создать такую атмосферу, важно обеспечить следующие ключевые элементы:

1. Открытая коммуникация: Совет персонала ВОИС поддерживает открытую и честную коммуникацию между руководством и сотрудниками ВОИС. Данный элемент может быть реализован с помощью регулярных встреч, общих собраний или политики открытых дверей. Это позволит сотрудникам высказывать свои опасения и предложения, чтобы они почувствовали, что их слышат и ценят.
2. Карьерные устремления, продвижение по службе и профессиональное развитие сотрудников: Совет персонала ВОИС высоко ценит важность поощрения многообразия и гендерного равенства. В равной степени Совет персонала твердо уверен, что ожидания и стремления сотрудников к росту и продвижению по карьерной лестнице, включая повышение по службе, вполне оправданны. Мы хотим подчеркнуть, что отстаивание географического и гендерного многообразия никогда не должно идти в ущерб справедливому внутреннему продвижению. На самом деле, эти два аспекта могут гармонично сосуществовать, поскольку продвижение внутренних кандидатов на другие должности повлияет на географическое и гендерное разнообразие среди старших должностей и освободит другие должности, обеспечивая тем самым непрерывный цикл многообразного подбора персонала. Когда сотрудники чувствуют, что их ценят, и видят четкую траекторию карьерного роста, они с большей вероятностью будут преданы своей работе и Организации. Это может обеспечить повышение производительности, улучшение вовлеченности и развитию квалификации сотрудников. Ключевая часть этого процесса — признание и поощрение отличной работы и возросших обязанностей. Совет персонала ВОИС считает, что необходимо открытое и честное общение о возможностях карьерного роста и ожиданиях. Все сотрудники должны иметь доступ к обучению и перспективам роста через возможности обучения и программы развития.
3. Устойчивый контрактный статус для сотрудников: Совет персонала ВОИС хотел бы выразить огромную признательность руководству за недавнее решение преобразовать большое количество срочных контрактов в непрерывные после проведения структурных обзоров. Предыдущий состав Совета персонала ВОИС регулярно обращался к кадровому подразделению, подчеркивая важность внедрения четкой и последовательной рамочной системы для этого процесса и обеспечения того, чтобы преобразование контрактов проводилось справедливым и прозрачным образом. Это решение, несомненно, будет способствовать укреплению доверия, снижению тревожности и стресса, а также поддержанию позитивной рабочей обстановки для всех сотрудников. Совет персонала ВОИС также внимательно следит за использованием срочных контрактов с ограниченным общим сроком действия, максимальная продолжительность которых составляет пять лет. Очень важно обеспечить, чтобы не была подорвана уникальная ценность сотрудников ВОИС и их институциональных знаний. Повышение прозрачности в отношении того, на какие должности распространяются срочные контракты с ограниченным общим сроком службы, может уменьшить опасения и гарантировать, что использование этих контрактов соответствует целям и ценностям Организации.

Это может включать в себя четкое информирование о причинах использования контрактов такого рода и регулярный анализ их использования, чтобы убедиться, что они применяются должным образом. В заключение хочу сказать, что хотя срочные контракты с ограниченным общим сроком могут быть полезным инструментом в ограниченных обстоятельствах, важно обеспечить их разумное и прозрачное использование, чтобы сохранить институциональные знания в специализированном учреждении ООН.

Совет персонала ВОИС намерен продолжать свои усилия на благо всех сотрудников, посвящая свое время и энергию решению проблем персонала с глубочайшим уважением к возложенной на нас огромной ответственности. Мы будем продолжать отстаивать карьерные устремления и профессиональный рост сотрудников. Мы будем последовательно требовать стандартизации условий заключения контрактов с единым подходом и четкими критериями. Мы будем неустанно стремиться к тому, чтобы справедливая и равноправная рабочая среда и благополучие сотрудников оставались главными приоритетами для всех заинтересованных сторон. Наша приверженность распространяется на сохранение репутации ВОИС как «предпочтительной» организации с точки зрения привлечения и найма лучших талантов, одновременно поощряя и поддерживая карьерный рост наших преданных и квалифицированных сотрудников

Мы благодарим вас за внимание и рассчитываем на вашу постоянную поддержку, чтобы сотрудники всегда были в центре вашего внимания. Наши сотрудники — самый ценный актив этой Организации, и их благополучие и профессиональный рост имеют первостепенное значение для нашего общего успеха.

[Конец приложения и документа]