

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят шестая (57-я очередная) сессия
Женева, 7–15 июля 2026 года**

ОТЧЕТ

принят Координационным комитетом ВОИС

1. Координационный комитет ВОИС занимался рассмотрением следующих пунктов сводной повестки дня (документ A/68/1): пункты 1–8, 9(ii), 10, 18, 19(i), 19(ii) и 20–23.
2. Отчет об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 8, 19(i), 19(ii), 20 и 21, содержится в Общем отчете (документ [A/68/10](#)).
3. Отчет об обсуждении пунктов 7, 8, 19(i), 19(ii), 20 и 21 содержится в настоящем документе.
4. Заседание проходило под председательством посла Джеймса Бакстера (Австралия), Председателя Координационного комитета ВОИС.

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

НАЗНАЧЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА И ПОМОЩНИКОВ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

5. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/86/1](#).

6. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Добрый день, коллеги. Сегодня во второй половине дня мы переходим к вопросам, входящим в компетенцию Координационного комитета, первым из которых является пункт 7 повестки дня. Как указано в списке документов, на рассмотрение представлен один документ — WO/CC/86/1, озаглавленный «Назначение заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора». Прошу Генерального директора представить первый документ.

7. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР: Позвольте мне вначале поблагодарить Вас за ведение данного заседания и выразить искреннюю признательность членам Координационного комитета ВОИС. Ваше участие в деятельности ВОИС и Ваша неизменная поддержка нашей работы высоко ценятся. Успешное выполнение задач ВОИС зависит от коллективного руководства. Ни один Генеральный директор не способен в одиночку выполнить мандат Организации. Масштаб и сложность работы ВОИС требуют наличия команды старшего руководства, члены которой дополняют друг друга, демонстрируют здравый смысл и совместно работают над реализацией нашего стратегического плана. Именно по этой причине назначения заместителей Генерального директора (ЗГД) и помощников Генерального директора (ПГД) имеют столь важное значение для Организации. Именно поэтому эти назначения отличаются от обычного процесса подбора кадров: Генеральному директору поручено сформировать команду руководителей, отобранную на основе профессиональных заслуг, чьи индивидуальные и коллективные сильные стороны позволяют Организации эффективно выполнять свои обязательства перед всеми государствами-членами. За последние шесть лет я имел честь работать бок о бок с исключительной группой заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора в период геополитических, экономических и технологических перемен. Вместе мы выполнили каждую программу работы и бюджет, утвержденные государствами-членами, усилили влияние ВОИС, преобразовали культуру Организации, обеспечили стабильное финансовое положение и на практике продемонстрировали непреходящую актуальность многостороннего сотрудничества. В связи с этим я хотел бы официально выразить свою глубочайшую признательность восьмерым моим коллегам за их преданность делу, профессионализм, товарищество и ценные советы. Я хотел бы также особо отметить уходящих в отставку заместителей генерального директора и помощников генерального директора: г-на Хасана Клейба, г-жу Лису Джоргенсон, г-жу Сильви Форбен и г-на Эдварда Кваква. Их вклад оказался незаменимым для процесса преобразований в ВОИС. В ответ на приглашение от 23 апреля 2026 года, в котором государствам-членам было предложено выдвинуть кандидатов на должности заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора, я получил 44 заявки. 22,7 процента кандидатов составляли женщины, а 77,3 процента — мужчины. В рамках данного процесса в течение июня я отобрал в шорт-лист и провел собеседования с 34 кандидатами. Каждая заявка оценивалась по своим достоинствам с учетом профессиональных достижений, технической компетентности, международного и дипломатического опыта, управленческих навыков, лидерских качеств, а также способности соответствовать требованиям должности и эффективно работать в составе сплоченной команды старшего руководства. Надлежащее внимание было уделено также гендерному разнообразию и географическому представительству. Позвольте мне воспользоваться этой возможностью, чтобы поблагодарить всех, кто принял участие в этом процессе. В целом, группа кандидатов, которую я представляю вашему вниманию, объединяет богатый спектр профессионального опыта, охватывающего академическую

среду, государственные структуры, национальные ведомства ИС, частный сектор, систему Организации Объединенных Наций (ООН), международную дипломатию и саму ВОИС. Они обладают обширным опытом в сфере ИС, а также широким опытом в области управления, менеджмента, финансов и многостороннего сотрудничества. Качество имеет решающее значение для организации с таким техническим мандатом, как ВОИС, где от руководителей секторов ожидается не только определение стратегического курса и участие в многостороннем взаимодействии, но и контроль за сложными портфелями. Предлагаемый состав команды также обеспечивает баланс между преемственностью и обновлением. В него входят коллеги, достойно служившие ВОИС, а также специалисты, присоединившиеся к нам из-за пределов системы Организации Объединенных Наций (ООН), но обладающие необходимыми компетенциями и качествами для выполнения поставленных задач. Такое сочетание позволит нам сохранить институциональные знания и одновременно внести свежие идеи, которые являются неотъемлемой частью непрерывного развития любой организации. Как было отмечено в моем докладе, представленном Ассамблеем во вторник, нам теперь необходимо расширять масштабы, ускорять, углублять и расширять сферу нашего воздействия, одновременно реагируя на глобальную обстановку, характеризующуюся растущей сложностью и неопределенностью. Я убежден, что эта команда обладает необходимым опытом, знаниями, компетенциями и качествами — как на индивидуальном, так и на коллективном уровне — для того, чтобы поддержать меня в выполнении нашего долга по осуществлению мандата и служению вам. Соответственно, я с удовольствием представляю следующих кандидатов для назначения на должности заместителей Генерального директора:

- г-н Шэнь Чаньюй из Китая — Сектор брендов и образцов;
- г-н Паскаль Фор из Франции — Сектора авторского права, креативной экономики и управления ИС;
- г-жа Лора Питер из Соединенных Штатов Америки — Сектор патентов и технологий;
- г-н Мзукиси Кобо из Южной Африки — Сектор регионального и национального развития.

Кроме того, я с удовольствием представляю следующих кандидатов для назначения на должности помощников Генерального директора:

- г-жа Читра Нараянасвами из Швейцарии — Сектор общеорганизационного управления и преобразования;
- г-н Эндрю Стейнз из Соединенного Королевства — Сектор глобальных задач, перспектив и партнерств;
- г-н Кенитиро Нацуме из Японии — Сектор инфраструктуры и платформ;
- г-н Марко Алеман из Колумбии — Сектор экосистем ИС и инноваций.

8. САУДОВСКАЯ АРАВИЯ: Делегация Королевства Саудовской Аравии имеет честь выступить с данным заявлением от имени Азиатско-Тихоокеанской группы (АТГ). Прежде всего Группа хотела бы выразить благодарность Вам и Секретариату за подготовку и проведение данной сессии Координационного комитета ВОИС. АТГ также выражает признательность Генеральному директору за представление его предложения о назначении заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора ВОИС. Группа признает полномочия Генерального директора в соответствии с Конвенцией ВОИС по назначению старшего руководства и отмечает роль Координационного комитета ВОИС в этом процессе. АТГ признает важную роль руководства старшего звена в продвижении мандата ВОИС, реализации приоритетов государств-членов и обеспечении того, чтобы Организация продолжала достигать значимых результатов для всех. Господин Председатель, ряд членов АТГ выразили

озабоченность в отношении справедливости географического представительства в составе руководства старшего звена ВОИС. Являясь второй по величине региональной группой в ВОИС, АТГ располагает множеством квалифицированных и опытных специалистов в области ИС, которые вполне способны внести вклад в руководство Организацией. В связи с этим Группа рассчитывает на продолжение усилий, направленных на обеспечение более справедливого географического представительства на уровне старшего руководства. Группа выражает надежду на то, что под руководством Генерального директора команда старшего руководства будет тесно сотрудничать с государствами-членами в деле продвижения сбалансированной, инклюзивной и ориентированной на развитие системы ИС. Группа также хотела бы официально выразить свою искреннюю признательность уходящим в отставку членам команды старшего руководства за их преданность делу, службу и ценный вклад в работу Организации. Группа также выражает признательность г-ну Хасану Клейбу за его самоотверженную службу и ценный вклад в деятельность ВОИС в период его пребывания в должности заместителя Генерального директора. АТГ рассчитывает на тесное сотрудничество с Генеральным директором и новой командой старшего руководства и призывает новое руководство продолжать решать содержательные вопросы и вопросы управления, стоящие перед различными комитетами ВОИС, сбалансированным, прозрачным и инклюзивным образом. Группа вновь подтверждает свою приверженность конструктивному взаимодействию и сотрудничеству со всеми государствами-членами в целях содействия дальнейшему успешному развитию ВОИС.

9. БОТСВАНА: Я выступаю с заявлением от имени Африканской группы. Африканская группа приветствует предложенный Генеральным директором состав старшего руководства на предстоящий срок полномочий. Мы рады, что представленный нам список кандидатов отражает широкую международную представленность, включая представительство Африканского континента. Мы уверены, что эти выдающиеся специалисты привнесут богатый опыт, знания и приверженность делу поддержки Генерального директора в продвижении мандата и стратегических приоритетов ВОИС. Африканская группа также приветствует устойчивый прогресс, достигнутый ВОИС под руководством Генерального директора в деле продвижения гендерного равенства в рамках всей Организации, что нашло отражение в отчетах по кадровым ресурсам и отчетах о результатах деятельности. В то же время мы отмечаем, что доля женщин среди кандидатов на руководящие должности составила лишь 22,7 процента. Это подчеркивает важность наших совместных усилий как государств-членов по расширению круга квалифицированных кандидаток. В этой связи мы призываем государства-члены уделять должное внимание выдвижению высококвалифицированных женщин на будущие руководящие должности старшего звена. Африканская группа полностью поддерживает предложенный список кандидатов. Мы уверены, что они обеспечат четкое стратегическое руководство и будут тесно сотрудничать с Генеральным директором в целях дальнейшего укрепления Организации и развития ее многочисленных достижений. Мы также пользуемся этой возможностью, чтобы выразить искреннюю признательность уходящим в отставку заместителям и помощникам Генерального директора за их самоотверженную службу и ценный вклад в работу ВОИС на протяжении последних шести лет. Поскольку Генеральный директор и новая команда руководителей готовятся приступить к выполнению своих обязанностей на следующий шестилетний срок, Африканская группа выражает им свои теплые поздравления. Мы заверяем Вас, господин Генеральный директор, в нашей полной поддержке Вас и Вашей команды. Африканская группа будет и впредь конструктивно взаимодействовать с ВОИС в деле содействия формированию экосистем ИС, которые расширяют участие в глобальной инновационной экономике, способствуют передаче технологий и их коммерциализации, а также укрепляют национальные системы ИС. Мы уверены, что разнообразие опыта, знаний и точек зрения, представленных в новой команде старшего руководства, еще больше укрепит способность ВОИС служить интересам всех государств-членов и содействовать развитию более инклюзивной, сбалансированной и ориентированной на развитие

глобальной системы ИС. Еще раз, господин Генеральный директор, новоназначенные заместители Генерального директора и помощники Генерального директора, вы можете рассчитывать на поддержку Африканской группы.

10. АЛБАНИЯ: Группа государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ) сердечно поздравляет вновь назначенных ЗГД и ПГД. Мы желаем им всяческих успехов в их работе и рассчитываем на тесное и конструктивное сотрудничество с ними. По этому случаю наша Группа хотела бы вновь подчеркнуть, что мы по-прежнему придаем большое значение обеспечению сбалансированного географического и гендерного представительства на всех уровнях Организации.

11. БРАЗИЛИЯ: В связи с предложенным списком кандидатов на должности ЗГД и ПГД на второй срок полномочий Генерального директора Дарена Танга хотели бы более подробно остановиться на замечаниях Бразилии, высказанных в ходе открытия сессии Генеральной Ассамблеи. У делегации Бразилии нет никаких вопросов относительно профессиональной квалификации, опыта или личной честности предложенных кандидатов. Очень важно четко это подчеркнуть. Проблема, с которой сталкивается наша делегация, заключается в методе или процессе отбора кандидатов, а также в предлагаемом результате. Процедура выдвижения кандидатов основывалась на официальной ноте Генерального директора, направленной постоянным представительствам в Женеве, с призывом выдвигать кандидатов как на должности ЗГД, так и на должности ПГД — либо в качестве кандидатур, имеющих официальную поддержку правительств государств-членов, либо в качестве самостоятельных кандидатур, то есть теоретически любой желающий мог выдвинуть свою кандидатуру. По нашему мнению, приоритетное внимание следовало уделить кандидатурам первого типа, поскольку речь идет о межправительственной организации. Похоже, что этого не произошло. Фактически нет возможности узнать, какие кандидаты были официально поддержаны, а какие — нет. Что касается предлагаемого результата данного процесса, то, по нашей оценке, он не в полной мере соответствует желаемому темпу обновления ротации и географическому балансу. Согласно предложенному списку кандидатов, доля представителей развитых стран увеличивается по сравнению с долями граждан из развивающихся стран. Не было уделено достаточного внимания технической экспертизе в области ИС и различным секторам этой сферы в рамках Организации: патентам, авторскому праву, товарным знакам, генетическим ресурсам (ГР), традиционным знаниям (ТЗ) и традиционным выражениям культуры (ТВК), сотрудничеству в целях развития и т. д. Гендерный баланс не улучшился. Итоговое количество предложенных кандидатур означает ухудшение гендерного соотношения: число женщин на должностях ЗГД и ПГД сократилось до всего двух. Упускается ценная возможность для достижения гендерного паритета, о чем мы указали в нашем вступительном заявлении в ходе сессий Ассамблей. Граждане определенных стран рассматриваются как «монопольные обладатели» должностей ЗГД и ПГД, поскольку их граждане сменяют друг друга на этих постах, что ограничивает возможности других членов быть представленными на высших уровнях управления Международным бюро. Более широкое продвижение по служебной лестнице в рядах Организации могло бы послужить более убедительным сигналом о том, какое значение придается сотрудникам ВОИС и карьерной службе. В свете вышеизложенного Бразилия не может заявить о полном согласии с предложенным списком кандидатов на должности ЗГД и ПГД. Тем не менее, несмотря на наши оговорки, мы не будем препятствовать этим назначениям и желаем всем им успешного пребывания в должности. Важно отметить, что мы готовы принять участие в серьезном обсуждении методологии отбора кандидатов на должности ЗГД и ПГД с целью устранения вышеуказанных недостатков в будущем.

12. АРГЕНТИНА: Делегация Аргентины хотела бы отметить, что на все большем числе различных форумов признается важность ИС, ее вклад в создание добавленной стоимости и ее значение для экономического развития стран. У нас есть ряд замечаний

институционального характера, которые мы хотели бы высказать в отношении текущего процесса. Состав старшего руководства является одним из важнейших аспектов для Организации. Именно поэтому нормативная база ВОИС отводит этому Комитету особую роль. Эта роль должна реализовываться в полной мере на основе достаточной информации и достаточных оснований для принятия решений. В отношении ЗГД и ПГД Положение и правила о персонале присваивают данному Комитету конкретную институциональную роль. Это нельзя рассматривать как простую формальность. В данном случае мы считаем, что представленная документация не содержит достаточной информации, позволяющей в полной мере понять, почему были приняты те или иные решения или выдвинуты те или иные предложения. В документе описывается процесс, однако в нем не приводятся критерии, которые применялись на каждом этапе этого процесса, и не показывается, каким образом эти предложения в совокупности будут способствовать соблюдению принципов заслуг, прозрачности, надлежащего управления и сбалансированного географического представительства в Секретариате. Наша делегация хотела бы четко заявить, что она не ставит под сомнение профессиональные способности, опыт или заслуги предложенных кандидатов. Мы признаем частичное обновление состава некоторых членов группы старшего руководства, и именно поэтому было бы полезно получить разъяснение относительно того, каким образом были приняты решения об этих назначениях. Невозможно понять, каким образом такая преемственность способствует достижению целей обновления кадрового состава, привлечения специалистов с новыми профессиональными профилями и институционального развития, которые сама Организация определила в соответствующей главе своего Среднесрочного стратегического плана (СССП) на 2022–2026 годы. Наша делегация не ставит под сомнение prerogative Генерального директора формировать свою команду старшего руководства. Однако осуществление этой prerogative должно происходить при полном соблюдении институциональных рамок Организации и функций данного Комитета, с тем чтобы эти функции могли выполняться эффективно. Недостаточно просто ознакомиться с результатами данного процесса. Нам необходимо понимать причины принятия этих решений. В противном случае роль Комитета будет сводиться к простой формальности, что подорвет значимость утверждения кандидатур ЗГД и рекомендаций в отношении кандидатур на должности ПГД.

13. ГЕРМАНИЯ: Мы выступаем с этим заявлением в качестве представителей нашей страны. Делегация Германии должным образом приняла к сведению список кандидатов на должности ЗГД и ПГД. Я должен сказать, что мы сожалеем о том, что предложенные кандидатуры не отражают приверженность Организации достижению гендерного паритета в высшем руководстве, поскольку, как отмечали другие делегации, лишь две из восьми кандидатур — женщины. Это даже меньше, чем в предыдущий срок полномочий. В этой связи мы хотели бы напомнить, что наша делегация также представила на рассмотрение высококвалифицированную женщину-кандидата, которая входила в число 22,7 процента. Поэтому мы сожалеем, что эта возможность для дальнейшего укрепления гендерного паритета в старшем руководстве ВОИС на основе высочайшего уровня компетентности и профессиональных заслуг не была использована. В этом контексте было бы также интересно узнать не только, сколько среди заявителей было женщин, но и сколько женщин вошло в короткий список кандидатов, если это возможно. В заключение мы хотели бы поблагодарить уходящую команду старшего руководства за проделанную работу и пожелать новой команде старшего руководства всяческих успехов на новых должностях.

14. ЯПОНИЯ: Делегация Японии хотела бы выразить признательность Председателю за всю проделанную им кропотливую работу, направленную на обеспечение успешного проведения данной сессии Координационного комитета ВОИС. Делегация также хотела бы высоко оценить усилия Секретариата по организации данного заседания и поддержку предложенного Генеральным директором состава руководства. Мы твердо рассчитываем, что новая команда старшего руководства продолжит обеспечивать прозрачность,

беспристрастность и подотчетность в управлении ВОИС. Наша делегация также надеется, что новая команда старшего руководства будет способствовать повышению удобства для пользователей глобальных систем ИС в решении глобальных проблем, включая пиратство и контрафактную продукцию в сфере интеллектуальной собственности, а также укрепит инфраструктуру ИС посредством наращивания потенциала и развития системы ИС. С учетом этих ожиданий мы будем и впредь поддерживать инициативы ВОИС под руководством Генерального директора Дарена Танга и его новой команды. Мы с нетерпением ожидаем тесного сотрудничества с ними для открытия новой эры в сфере ИС. В связи с растущей значимостью нематериальных активов и цифровых технологий, включая ИИ, делегация хотела бы вновь подтвердить свою приверженность делу укрепления роли Секретариата ВОИС и команды старшего руководства. Генеральному директору и всей команде старшего руководства — вы можете полностью рассчитывать на нашу поддержку. Делегация также хотела бы воспользоваться этой возможностью, чтобы выразить признательность уходящим в отставку высокопоставленным должностным лицам за их выдающийся вклад в деятельность Организации и пожелать им всего наилучшего и всяческих успехов в их будущих начинаниях.

15. **ФРАНЦИЯ:** Делегация Франции поздравляет Генерального директора с формированием новой команды старшего руководства, что, по нашему мнению, отражает Ваше постоянное стремление объединить опыт, заслуги, компетентность, разнообразие и взаимодополняемость на благо Организации. Мы также хотели бы выразить нашу искреннюю и сердечную благодарность уходящим в отставку ЗГД и ПГД за их активное участие и усилия на благо Организации. Мы одинаково приветствуем всех кандидатов, подавших заявки на эти должности, число которых, как мне кажется, свидетельствует о привлекательности Организации и этих должностей. Мы сердечно поздравляем каждого из новых членов команды старшего руководства с их назначением и желаем им всяческих успехов в выполнении новых обязанностей. Мы убеждены, что они продемонстрируют ту же энергию и тщательность, которые мы в настоящее время наблюдаем в команде старшего руководства ВОИС. Наша делегация уверена, что мы можем рассчитывать на то, что Ваша команда будет выполнять свои коллективные функции в духе прозрачности и постоянного диалога с государствами-членами. Именно этот дух открытости и взаимного понимания обеспечит, чтобы ВОИС и впредь оставалась «домом интеллектуальной собственности», «очагом творчества и инноваций» на благо всех. Мы желаем новой команде старшего руководства всяческих успехов и заверяем Вас в полной поддержке со стороны Франции в выполнении Вашей миссии.

16. **СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО:** Соединенное Королевство хотело бы поблагодарить Генерального директора за представление кандидатов, отобранных им на должности руководителей секторов. Подбор руководителей секторов, безусловно, является важной задачей. Каждый руководитель сектора является ключевым членом команды Генерального директора, которая воплощает в жизнь единое видение деятельности Организации. Наша делегация считает, что предложенные кандидаты сочетают в себе преемственность и свежий взгляд на вещи, привнося с собой богатый опыт и разностороннюю экспертизу, что позволяет сформировать сильную сплоченную команду; в связи с этим мы поддерживаем представленный список кандидатов. Мы благодарим Генерального директора за проведение открытого процесса по выявлению и отбору кандидатов. Выбор команды руководителей сопряжен с принятием сложных решений, однако мы доверяем Генеральному директору и уверены, что мы, как члены Организации, приняли эти сложные решения в интересах Организации. Делегация полностью уверена, что все отобранные кандидаты внесут ценный вклад в выполнение своих новых обязанностей. Мы также пользуемся этой возможностью, чтобы поблагодарить уходящих руководителей секторов за их преданность делу и работу на протяжении последних шести лет, направленную на воплощение в жизнь концепции

обеспечения доступа к ИС для всех и везде. В течение следующих шести лет мы готовы работать с новой командой для достижения еще больших успехов.

17. КИТАЙ: Что касается команды руководителей, делегация Китая хотела бы выразить признательность за достижения, достигнутые под руководством Генерального директора, и, в особенности, мы хотели бы отдать дань уважения уходящим в отставку членам за их упорный труд на протяжении последних шести лет. Генеральный директор также представил кандидатуры для нашего тщательного рассмотрения, и мы поддерживаем предложенный Генеральным директором список новых заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора. Мы считаем, что отбор кандидатов и выдвижение кандидатур являются прерогативой Генерального директора. Поэтому мы полностью уважаем эту прерогативу и полагаем, что процедура отбора соответствует общепринятой практике и правилам ВОИС. Мы рассчитываем на сплоченность и совместные усилия новой команды под руководством Генерального директора, которые помогут ВОИС добиться новых успехов во всех сферах своей деятельности.

18. ТУНИС: Делегация Туниса хотела бы поблагодарить Генерального директора за представление его новой команды старшего руководства. Под Вашим руководством члены уходящей команды проделали отличную работу и реализовали ряд важных инициатив, направленных на то, чтобы сделать ИС более доступной для всех. Мы поздравляем их и благодарим за их усилия. Мы также хотели бы поприветствовать новых членов команды старшего руководства и с удовлетворением отмечаем, что они обладают высокой квалификацией и богатым опытом. Желаем им всяческих успехов на новых должностях и заверим их в нашей полной поддержке. Вместе с тем наша делегация отмечает небольшое число кандидатов-женщин, что означает, что в новой команде преобладают мужчины. Следует принять меры, направленные на то, чтобы в ВОИС на руководящих должностях было больше женщин. Наша делегация также крайне заинтересована в обеспечении более справедливого географического баланса не только в составе старшего руководства, но и на всех уровнях Организации. Мы призываем Секретариат активизировать свои усилия в этом направлении, с тем чтобы обеспечить большее разнообразие, которое принесет более широкий спектр опыта и точек зрения и укрепит чувство инклюзивности среди всех субрегионов, регионов и государств-членов Организации. В заключение мы хотели бы выразить нашу полную поддержку Вам и Вашей команде в этом новом сроке полномочий, чтобы мы могли продвигаться вперед в реализации наших общих приоритетов.

19. СИНГАПУР: Во-первых, делегация Сингапура приветствует превосходный состав кандидатов на должности четырех ЗГД и четырех ПГД, предложенный Генеральным директором. Каждый член новой команды старшего руководства обладает безупречной репутацией, а их уникальный опыт, навыки и связи приносят значительную пользу Секретариату ВОИС и укрепляют его способность достигать существенных результатов. Мы полностью уверены, что новые руководители секторов будут направлять работу своих подразделений таким образом, чтобы обеспечить еще большую пользу для всех государств-членов на новом этапе деятельности ВОИС. В этой связи мы выражаем признательность Генеральному директору за выполнение его обещания провести справедливый, конфиденциальный и профессиональный отбор кандидатов. Во-вторых, мы хотели бы выразить признательность уходящему руководству за их усердную работу и выдающийся вклад. Они тесно сотрудничали с государствами-членами, помогая ВОИС преодолевать взлеты и падения, включая пандемию COVID-19, две успешные знаковые дипломатические конференции и, в более широком плане, трансформацию глобального восприятия ИС из отдаленного юридического понятия в конкретный катализатор экономического процветания. В частности, мы выражаем благодарность заместителям Генерального директора Лисе Джоргенсон, Ван Биньинь, Сильви Форбен, Хасану Клейбу и помощнику Генерального директора Эдварду Кваква за их самоотверженную службу и вклад в работу ВОИС. В-третьих, наша делегация вновь подтверждает свою

приверженность конструктивному и прагматичному сотрудничеству с новой командой и всеми государствами-членами. В условиях растущей экономической фрагментации и стратегического противостояния крайне важно углублять сотрудничество, укреплять взаимопонимание и вести прагматичную работу в поддержку ВОИС, а также создавать сбалансированную и готовую к будущему глобальную систему ИС. Наконец, мы хотели бы поблагодарить Вас, господин Председатель, и Ваших заместителей за умелое руководство, способствовавшее плавному обновлению руководства ВОИС.

20. **ОБЪЕДИНЕННЫЕ АРАБСКИЕ ЭМИРАТЫ:** Делегация Объединенных Арабских Эмиратов хотела бы выразить благодарность Генеральному директору за представление документа о ЗГД и ПГД. Мы также хотели бы поблагодарить Председателя координационного комитета. Мы хотели бы поблагодарить всех уходящих в отставку ЗГД и ПГД за их самоотверженную службу на благо Организации, направленную на улучшение услуг, предоставляемых государствам-членам, и пожелать им всяческих успехов в их будущих начинаниях. Мы хотели бы тепло приветствовать новых ЗГД и ПГД и заверить их, что они могут рассчитывать на нашу поддержку; мы убеждены, что их опыт и навыки будут чрезвычайно ценны для Организации, помогая ей реализовывать все свои программы и использовать потенциал ИС для содействия развитию. Наша делегация считает, что тесное сотрудничество между государствами-членами и руководством Организации имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы Организация и впредь предоставляла качественные услуги в соответствии с потребностями государств-членов, что позволит нам создать более инклюзивную, прозрачную и устойчивую систему ИС. Мы хотели бы подчеркнуть важность соблюдения принципов эффективности, прозрачности и справедливого географического баланса при заполнении всех руководящих должностей. Это важно для всех членов Организации, и мы убеждены, что это будет способствовать укреплению нашего доверия к Организации. Мы с нетерпением рассчитываем на тесное сотрудничество с Генеральным директором в течение его нового срока полномочий, а также со всей его командой старшего руководства в духе взаимодействия, с целью укрепления системы ИС на службе инноваций, творчества и молодежи, а также содействия тому, чтобы ИС стала инструментом для построения экономики знаний и развития наших экономик в целом. Поэтому мы желаем Вам всяческих успехов и заверяем Вас, что Вы сможете рассчитывать на нашу поддержку в деле достижения целей Организации и реализации устремлений ее государств-членов.

21. **ИСЛАМСКАЯ РЕСПУБЛИКА ИРАН:** Делегация Исламской Республики Иран присоединяется к заявлению, сделанному от имени АТГ. Мы выражаем искреннюю признательность нынешним ЗГД и ПГД за их службу и вклад в работу Организации. Желаем им всяческих успехов в оставшийся период их полномочий и в их будущих начинаниях. Мы также поздравляем новых членов старшего руководства ВОИС и желаем им всяческих успехов в выполнении возложенных на них обязанностей. Мы уверены, что в своих соответствующих сферах деятельности они будут тесно взаимодействовать со всеми государствами-членами, отражать географическое, правовое и развивающееся разнообразие членского состава ВОИС и содействовать реализации мандата Организации сбалансированным, инклюзивным и эффективным образом. В этом контексте наша делегация придает большое значение постоянному уделению внимания принципу справедливого географического представительства на уровне старшего руководства. АТГ, являясь широкой и динамичной региональной группой в рамках ВОИС, представляет собой значительный резерв дипломатического и профессионального опыта, в том числе в сферах ИС, инноваций и развития. Должное учет этого ценного опыта будет способствовать дальнейшему совершенствованию работы Организации и формированию руководящей структуры, должным образом отражающей разнообразие ее членского состава. Кроме того, мы призываем к тесной межсекторальной координации по сквозным вопросам, включая развитие, новые технологии, инновации, поддержку малых и средних предприятий (МСП), а также охрану ТЗ и форм культурного самовыражения. По нашему мнению, вопросы развития должны оставаться коллективной ответственностью

всего руководства старшего звена и не должны ограничиваться рамками одного сектора. Мы готовы тесно и конструктивно сотрудничать с новым руководством старшего звена в деле продвижения более инклюзивной и сбалансированной системы ИС.

22. ЕГИПЕТ: Делегация Египта присоединяется к заявлению Африканской группы и также хотела бы поблагодарить Генерального директора, г-на Дарена Танга, за представление документа WO/CC/86/1 о назначении ЗГД и ПГД. Мы принимаем к сведению кандидатуры, представленные Генеральным директором. Делегация хотела бы поблагодарить уходящих в отставку ЗГД и ПГД, срок полномочий которых истекает в сентябре 2026 года, за усилия, приложенные ими в течение последних лет. Эти усилия способствовали продвижению повестки дня в области ИС на международном, национальном и региональном уровнях. Делегация желает вступающим в должность ЗГД и ПГД всяческих успехов в ходе их срока полномочий, начинающегося 1 октября. Мы надеемся, что они будут продолжать сотрудничать со всеми государствами-членами с целью закрепления достигнутых успехов, прилагать усилия для обеспечения географической представленности во всех категориях должностей, способствовать тому, чтобы ВОИС была в большей степени способна удовлетворять потребности государств-членов, эффективно служа при этом сообществу творцов и новаторов, а также обеспечить, чтобы система ИС была готова к будущему, более чутко реагировала на потребности государств-членов в области развития и была лучше подготовлена к использованию открывающихся возможностей и преодолению вызовов. Мы с нетерпением ожидаем продолжения сотрудничества с Генеральным директором в ходе его второго срока полномочий, а также с новой командой старшего руководства и всеми государствами-членами в целях реализации задач нашей Организации. Мы также хотели бы содействовать развитию многостороннего сотрудничества в удовлетворении потребностей и приоритетов государств-членов в области развития.

23. ИНДОНЕЗИЯ: Делегация Индонезии присоединяется к заявлению, с которым выступила делегация Королевства Саудовской Аравии от имени АТГ. Прежде всего наша делегация хотела бы выразить благодарность Вам и Секретариату за отличную подготовку и проведение данной сессии Координационного комитета ВОИС. Мы также выражаем признательность Генеральному директору за представление его предложения о назначении ЗГД и ПГД ВОИС. Мы полностью доверяем суждению Генерального директора при подборе команды старшего руководства, состоящей из квалифицированных и опытных специалистов, призванной поддерживать работу Организации и продвигать стратегическую концепцию ВОИС в интересах всех государств-членов. Делегация признает важную роль команды старшего руководства в реализации мандата ВОИС и в обеспечении того, чтобы Организация и впредь достигала значимых, сбалансированных и ориентированных на развитие результатов для всех государств-членов. Мы уверены, что под умелым руководством Генерального директора новая команда старшего руководства будет продолжать эту важную работу, демонстрируя профессионализм, открытость и твердую приверженность удовлетворению потребностей и реализации чаяний всего членского сообщества ВОИС. Делегация также хотела бы официально выразить свою искреннюю признательность уходящим в отставку членам команды старшего руководства за их преданность делу и ценный вклад в работу Организации на протяжении многих лет. В этой связи позвольте нам выразить особую признательность нашему собственному послу, г-ну Хасану Клейбу, чья непоколебимая приверженность на протяжении всего срока пребывания в должности ЗГД способствовала тому, что ПДР прочно вошла в работу Организации. Его непоколебимая приверженность делу продвижения инклюзивной, сбалансированной и ориентированной на развитие системы ИС заслужила уважение и признательность государств-членов, а его вклад станет долгосрочным наследием для ВОИС и ее членов. Индонезия рассчитывает на тесное сотрудничество с Генеральным директором и новой командой старшего руководства и вновь подтверждает свою приверженность конструктивному взаимодействию со всеми государствами-членами в целях поддержки дальнейшего

успеха ВОИС как оперативной, инклюзивной и перспективной многосторонней организации.

24. КОЛУМБИЯ: Делегация Колумбии хотела бы поблагодарить Генерального директора за представление документа WO/CC/86/1, касающегося назначения ЗГД и ПГД. В связи с формированием команды старшего руководства Организации на второй срок полномочий Генерального директора мы хотели бы выразить благодарность Генеральному директору за то, как он подошел к отбору кандидатов в соответствии с правилами ВОИС и установленными процедурами Организации, регулирующими такие назначения. Статья 9 (7) Конвенции, учреждающей Всемирную организацию интеллектуальной собственности (Конвенция ВОИС) наделяет Генерального директора полномочиями назначать сотрудников для формирования своей группы старшего руководства при одобрении и положительном заключении Координационного комитета ВОИС. Это обеспечивает достаточный баланс, поскольку позволяет им участвовать в работе Координационного комитета, сохраняя при этом прерогативу Генерального директора в области административного управления и руководства группами, которые будут содействовать ему в выполнении его мандата. Мы поддерживаем Генерального директора. Мы поддержали его переизбрание на второй срок, учитывая, насколько успешно он руководил нашей работой в последние годы, а также доверие, которое государства-члены проявляют к нему в связи с его способностью возглавлять работу Организации, особенно в очень сложный для многостороннего сотрудничества период. Уровень удовлетворенности государств-членов его руководством находит отражение в этом переизбрании. Мы уверены, что его мудрость, навыки и опыт, а также способность руководить Организацией вновь проявятся и в ходе этого второго срока полномочий. В том же духе мы высоко оцениваем то, что Генеральный директор предложил команду высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми техническими и руководящими навыками для управления работой данной Организации. Мы считаем, что именно эти критерии должны лежать в основе формирования управленческих команд. Нам нужна сплоченность. Нам нужен опыт. Нам нужны навыки. Это отвечает интересам Организации. Мы вновь заявляем о своем доверии к профессионализму и способности Генерального директора руководить управлением данной Организацией. Мы считаем, что мы должны уважать и сохранять автономию Генерального директора в формировании команды из тех людей, которых он считает наиболее подходящими для работы с ним в течение этого второго срока полномочий. Мы уверены, что с этой новой командой старшего руководства ВОИС будет и далее повышать свою эффективность и результативность. Мы убеждены, что второй срок полномочий поможет нам укрепить достигнутые успехи. Мы поздравляем новую команду и полностью убеждены, что под руководством Генерального директора, с учетом их личных и профессиональных качеств, они будут способствовать тому, чтобы Организация и впредь выполняла свою миссию по содействию использованию ИС в качестве инструмента устойчивого развития, одновременно оказывая поддержку государствам-членам в обеспечении того, чтобы инновации и творчество помогали нам преодолевать вызовы нашего времени.

25. СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ АМЕРИКИ: Делегация Соединенных Штатов Америки с удовлетворением отмечает, что на должность заместителя Генерального директора — руководителя Сектора патентов и технологий предложена г-жа Лора Питер. Г-жа Питер является высокоуважаемым юристом, имеющим более чем 25-летний опыт работы в сфере интеллектуальной собственности в частном секторе, научных кругах и государственных органах. В частности, с 2018 по 2021 год г-жа Питер занимала должность помощника заместителя министра торговли по вопросам ИС и заместителя директора Ведомства Соединенных Штатов Америки по патентам и товарным знакам (USPTO), где она участвовала в управлении организацией и курировала работу 13 000 сотрудников. Мы абсолютно уверены, что г-жа Питер будет эффективно руководить Сектором патентов и технологий. Мы также хотели бы воспользоваться этой возможностью, чтобы поблагодарить предшественницу г-жи Питер, ЗГД Лису Джоргенсон,

а также остальных уходящих в отставку ЗГД и ПГД за их вклад в работу ВОИС. Делегация с нетерпением ожидает сотрудничества с новыми ЗГД и ПГД, а также с остальным руководством ВОИС.

26. РЕСПУБЛИКА КОРЕЯ: Делегация Республики Корея присоединяется к заявлению, с которым выступило Королевство Саудовская Аравия от имени АТГ. Мы принимаем к сведению полномочия Генерального директора по подбору команды старшего руководства и признаем его лидерскую роль в руководстве работой Организации. Мы также отмечаем квалификацию, опыт и преданность делу кандидатов, а также ту важную роль, которую они будут играть в поддержке работы ВОИС. В то же время наша делегация хотела бы в конструктивном духе выразить сожаление по поводу того, что состав новой группы старшего руководства не смог в полной мере отразить принцип справедливого географического представительства. Будучи глобальной организацией, обслуживающей широкий и разнообразный состав членов, ВОИС могла бы еще больше укрепить свое руководство за счет сбалансированного и инклюзивного представительства различных регионов, стран и точек зрения. Делегация также хотела бы подчеркнуть важность гендерного баланса в высшем руководстве Организации. Поскольку ВОИС продолжает содействовать инклюзивности, разнообразию и равным возможностям во всей глобальной экосистеме ИС, мы считаем, что эти ценности должны находить отражение и в составе ее собственного руководства. Республика Корея последовательно поддерживает работу ВОИС и по-прежнему привержена делу конструктивного вклада в международную систему ИС. В этом духе мы надеемся, что при будущих назначениях на руководящие должности будет по-прежнему уделяться должное внимание географическому балансу, гендерному равновесию и разнообразию среди государств-членов.

27. АЛЖИР: Делегация Алжира присоединяется к заявлению, сделанному делегацией Ботсваны от имени Африканской группы. Мы хотели бы поблагодарить Вас, господин Председатель, а также выразить признательность Секретариату за усилия, приложенные к подготовке данного заседания. Мы также хотели бы выразить искреннюю благодарность Генеральному директору за выдвижение кандидатур на должности ЗГД и ПГД, которые будут руководить работой ВОИС в будущем. Мы с нетерпением ожидаем результатов работы этой команды, направленной на укрепление роли ВОИС как организации, поддерживающей развитие и уделяющей особое внимание потребностям развивающихся стран, а также на содействие реализации программ по укреплению потенциала в области ИС и оказанию технической поддержки. Это необходимо для обеспечения того, чтобы все государства-члены могли пользоваться преимуществами системы ИС на справедливой и сбалансированной основе. Делегация также хотела бы выразить признательность уходящему руководству. Мы высоко оцениваем приложенные усилия, а также достижения и успехи, которые внесли вклад в работу ВОИС и укрепили ее международный авторитет. В то же время мы подчеркиваем, что для ВОИС важно продолжать прилагать дальнейшие усилия для обеспечения более справедливого и равноправного географического представительства в высшем руководстве, с тем чтобы отразить разнообразие членского состава и содействовать инклюзивности в этой Организации. Мы подчеркиваем важность дальнейшего повышения представленности женщин на руководящих должностях в соответствии с принципами равенства и равных возможностей. В заключение наша делегация хотела бы поздравить новую команду и заверить Генерального директора в том, что он может рассчитывать на нашу поддержку и сотрудничество в деле построения ВОИС, которая будет более инклюзивной, сбалансированной и чуткой к чаяниям всех государств-членов, особенно развивающихся стран.

28. ИНДИЯ: Прежде всего делегация выражает благодарность Генеральному директору за представление состава его новой команды старшего руководства. В ходе своего первого срока полномочий Генеральный директор Танг и его команда привнесли свежие

идеи и приложили значительные усилия для того, чтобы сделать ИС более доступной и, что особенно важно, расширить участие развивающихся стран в сфере ИС. Кроме того, им удалось успешно справиться с вызовами, связанными с пандемией COVID-19. Мы надеемся, что он и его новая команда продолжат применять проактивный подход, в основе которого лежит концепция сбалансированной системы ИС, особенно в свете новых вызовов, таких как взаимодействие новых технологий и ИИ с правами интеллектуальной собственности (ПИС). Делегация хотела бы также официально выразить искреннюю признательность уходящим в отставку членам команды старшего руководства за их преданность делу, службу и ценный вклад в работу Организации. Что касается назначений ЗГД и ПГД, мы признаем, что эти назначения относятся к прерогативе Генерального директора. Однако, не умаляя компетенции назначенных лиц, мы бы предпочли более адекватное географическое представительство. Насколько нам известно, это будет первый случай за многие десятилетия, когда ни одна из руководящих должностей в секторах не будет занята представителем АТГ — группы из 46 государств-членов, население которых составляет около 3 миллиардов человек. Мы с разочарованием отмечаем этот факт. Мы считаем, что организация, стремящаяся служить интересам новаторов и авторов во всем мире, должна стремиться отражать разнообразие на всех уровнях. Мы также обеспокоены тем, что такая недопредставленность определенных групп, в частности развивающихся стран, становится все более распространенным явлением. Даже в этом органе — координационном комитете — АТГ уже некоторое время добивается более справедливого распределения мест. Однако его состав остается неизменным — 83 места — уже более десяти лет, несмотря на то что подавляющее большинство новых участников Парижского и Бернского союзов происходит из наших регионов. В этом контексте состав новой команды старшего руководства, по-видимому, ведет нас в противоположном направлении. Господин Председатель, мы по-прежнему полны решимости сотрудничать с Генеральным директором, его новой командой и всеми государствами-членами по вопросам, связанным с ИС. Мы надеемся, что эти новые назначения помогут Генеральному директору направлять работу ВОИС в соответствии с ПДР, более широким видением ООН, а также потребностями и чаяниями развивающихся стран.

29. РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ: Прежде всего хотели бы поблагодарить Секретариат за подготовку документа WO/CC/86/1 «Назначение заместителей и помощников Генерального директора». Российская Федерация хотела бы остановиться на нескольких аспектах представленного предложения. Отметили, что отбор кандидатов основывался на анализе их профессиональных качеств, управленческого опыта и лидерских компетенций. Мы не ставим под сомнение ни важность этого критерия, ни высокий профессиональный уровень предложенных кандидатов. Вместе с тем, в представленном документе среди критериев отбора прямо названы не только профессионализм кандидатов, но и справедливое географическое представительство и гендерный баланс. Именно поэтому считаем важным оценивать итоговое предложение и через призму этих критериев. В этой связи хотели бы отметить, что предложенный состав высшего руководящего состава Организации не включает представителей ряда региональных групп. При этом более половины кандидатур представляет одну региональную группу. Вынуждены также отметить недопредставленность среди предложенных кандидатов представителей стран с переходной экономикой, развивающихся и наименее развитых стран (НРС). Считаем, что их участие способствовало бы реализации целей устойчивого развития (ЦУР). Кроме того, обращает на себя внимание и то обстоятельство, что итоговый состав включает лишь двух женщин из восьми предложенных кандидатур. По нашему мнению, географическое и гендерное разнообразие руководящего состава Организации является важным фактором обеспечения инклюзивности и учета различных региональных подходов и опыта в работе Организации. В этой связи были бы признательны Генеральному директору за дополнительные разъяснения относительно того, каким образом при подготовке представленного предложения был обеспечен баланс

между принципом отбора наиболее квалифицированных кандидатов и задачей обеспечения справедливого географического представительства и гендерного баланса, прямо указанными в качестве критериев отбора. Хотели бы также обратить внимание на один процедурный аспект. В официальном циркулярном сообщении Секретариата № 4263 от 23 апреля сего года, направленном государствам-членам, было указано, что до начала нынешней сессии Координационного комитета Генеральный директор проведет неофициальные консультации с государствами-членами по вопросу предстоящих назначений. Нам, однако, неизвестно о проведении таких консультаций. В этой связи были бы признательны за разъяснение причин, по которым данный этап не был реализован. Полагаем, что данный вопрос касается не только организационных аспектов подготовки решений, но и соблюдения объявленной процедуры и обоснованных ожиданий государств-членов, сформированных на основании официальной информации, поступившей от Секретариата. Проведение подобных консультаций способствовало бы транспарентности процесса, укреплению доверия государств-членов к кадровым процедурам Организации и позволило бы обеспечить более полное понимание логики представленных предложений еще до начала их официального рассмотрения Координационным комитетом. Пользуясь случаем, мы также хотели бы поблагодарить всех покидающих ВОИС ЗГД и ПГД за их самоотверженный труд на протяжении этих лет на благо нашего общего дела.

30. САУДОВСКАЯ АРАВИЯ: Наша делегация хотела бы поблагодарить Генерального директора за усилия, приложенные к формированию новой команды старшего руководства. Мы осознаем важность этих должностей для реализации стратегических целей. Эти должности отражают высший уровень руководства и играют важнейшую роль в определении стратегического курса, а также в контроле за выполнением программ и резолюций государств-членов. Именно поэтому мы должны учитывать разнообразное географическое представительство, а не только профессиональные заслуги или опыт. Нам необходимо отразить универсальный характер данной Организации. Мы знаем, что, согласно Конвенции ВОИС, Генеральный директор имеет право формировать свою команду с учетом основополагающих принципов, в частности географического представительства, с целью отражения инклюзивности ВОИС и укрепления доверия государств-членов к ВОИС. Соответственно, у нас имеются некоторые опасения относительно представительства АТГ в старшем руководстве. Уровень представительства не отражает ни нашего положения, ни нашего вклада в систему ИС и в деятельность ВОИС, ни наличия у нас высококвалифицированных кадров, способных содействовать достижению целей ВОИС. Мы надеемся, что эти вопросы будут приняты во внимание в целях содействия географическому представительству, инклюзивности и обеспечения интересов ВОИС и всех заинтересованных сторон. Мы также хотели бы поздравить новое руководство и пожелать ему всяческих успехов в будущем. Делегация также хотела бы выразить признательность уходящему руководству за приложенные усилия и достигнутые успехи.

31. КАМЕРУН: Делегация Камеруна хотела бы поблагодарить Генерального директора за представление нового состава руководства, что, несомненно, свидетельствует о справедливом подходе, проявленном в ходе отборочного процесса. Делегация хотела бы присоединиться к заявлению, сделанному от имени Африканской группы. Господин Председатель, мы также хотели бы поблагодарить старших руководителей, которые покинут нас в сентябре. Эта команда внесла значительный вклад в развитие системы ИС как движущей силы экономического процветания, особенно в развивающихся странах. Мы ощутили на себе результаты этой работы. Господин Председатель, наша делегация хотела бы выразить свою поддержку — полную поддержку — управленческой концепции Генерального директора, направленной на преодоление вызовов, с которыми сталкивается система ИС. ВОИС нуждается в команде старшего руководства, которая была бы компетентной, динамичной, сплоченной и нацеленной на достижение конкретных результатов на местах. В этой связи, господин Председатель, мы хотели бы

искренне поздравить Генерального директора с тем, что при определении состава этой команды он соблюдал эти основополагающие принципы, которые обеспечивают инклюзивный характер и имидж многостороннего сотрудничества. Речь идет о географической представленности. Африка, насчитывающая 54 государства-члена и население которой на 65 процентов состоит из молодежи, играет важную роль в сфере инноваций в данной области. Поэтому этот континент нуждается в поддержке, и в отношении нашего континента должны быть приняты соответствующие меры поддержки. В связи с этим мы считаем, что новая команда соответствует указанным принципам. Следует также учитывать гендерный аспект, и мы хотели бы поблагодарить Генерального директора за то, что он принял это во внимание при формировании руководящих должностей в команде. Это поможет нам повысить эффективность наших глобальных программ. Генеральный директор, в настоящее время мир стремительно претерпевает технологические преобразования в сфере инноваций, ИИ и цифрового творчества. Все эти явления переопределяют наш мир. Для развивающихся стран, особенно в Африке, ИС не должна восприниматься лишь как юридическое понятие. Ее следует рассматривать как катализатор устойчивого развития, способствующий передаче технологий и устранению цифрового и научного разрыва. Мы по-прежнему убеждены, что эта новая команда сможет сохранить высокие стандарты, установленные Вами в ходе Вашего предыдущего мандата, уделяя при этом особое внимание наращиванию потенциала, поддержке малых и средних предприятий и стартапов, а также интеграции ТЗ.

32. НОРВЕГИЯ: Делегация Норвегии одобряет и дает положительное заключение в соответствии с пунктами решения, изложенными в документе WO/CC/86/1.

33. ЯМАЙКА: Делегация Ямайки поздравляет новых ЗГД и ПГД, которые будут помогать Генеральному директору выполнять мандат ВОИС. Мы благодарим также сотрудников, ранее занимавших эти должности, и по-прежнему привержены делу поддержки работы Организации.

34. МЕКСИКА: Делегация Мексики выражает благодарность Генеральному директору за представление предлагаемого им состава руководства и поздравляет всех кандидатов, выдвинутых на должности ЗГД и ПГД. Мы желаем им всяческих успехов в выполнении их важных обязанностей и готовы тесно сотрудничать с каждым из них, а также со всеми секторами в интересах глобальных систем ИС. Признавая, что формирование команды старшего руководства является прерогативой Генерального директора, мы тем не менее считаем целесообразным стремиться к обеспечению более справедливого географического баланса на руководящих должностях, связанных с принятием решений. Мы отмечаем, что предложенный состав команды действительно позволяет достичь более справедливого географического баланса. По-настоящему представительная команда, отвечающая потребностям всех государств-членов, укрепляет Организацию, поскольку предоставляет каждому свою роль и устраняет исторические диспропорции. Мы приветствуем включение в состав команды нескольких выдающихся женщин и призываем Организацию в будущем обеспечить больший гендерный баланс как в плане кандидатур, так и в окончательном составе команды. В то время, когда ВОИС продвигает роль женщин в инновациях, мы считаем весьма важным, чтобы этот же принцип все в большей степени нашел отражение в ее собственной административной структуре. В заключение позвольте нам выразить искреннюю благодарность уходящему составу руководства за их преданность делу и вклад и пожелать им всяческих успехов в их будущих начинаниях. Делегация хотела бы также вновь заявить о своей поддержке Генерального директора и его новой команды, и мы уверены, что они помогут укрепить более инклюзивную, сбалансированную и разнообразную организацию, чье многообразие обогатит ее членство.

35. НАМИБИЯ: Делегация Намибии присоединяется к заявлению, с которым выступила делегация Ботсваны от имени Африканской группы по данному пункту повестки дня, и

желает поддержать его содержание. Мы приветствуем предложенную Генеральным директором на предстоящий срок полномочий команду руководителей и высоко оцениваем усилия, предпринятые для обеспечения широкого и сбалансированного представительства. Мы выражаем искреннюю признательность уходящим в отставку ЗГД и ПГД за их преданность делу, служение и вклад в развитие ВОИС, какой мы видим ее сегодня. В то время как новая команда руководителей готовится приступить к исполнению своих обязанностей, делегация передает свои наилучшие пожелания и вновь заявляет о своей поддержке Генерального директора и его команды в деле реализации мандата ВОИС. Мы рассчитываем на продолжение сотрудничества в целях укрепления сбалансированной, инклюзивной и ориентированной на развитие глобальной системы ИС. Наша делегация по-прежнему убеждена, что ИС, при условии наличия соответствующего институционального потенциала, доступа к знаниям и передачи технологий, может стать мощным катализатором инноваций, предпринимательства и устойчивых экономических преобразований, особенно для такой страны, как Намибия. Мы готовы конструктивно сотрудничать с ВОИС и всеми государствами-членами в целях расширения участия в глобальной экосистеме инноваций, укрепления национальных инновационных систем и расширения возможностей для творцов, инноваторов и малых и средних предприятий во всем мире. В заключение, господин Председатель, наша делегация желает руководству Организации проникнуться духом служения, заложенным в вечном принципе лидерства, согласно которому тот, кто стремится руководить, должен быть слугой всех. Пусть Ваш срок полномочий, господин Генеральный директор, а также срок полномочий Вашей команды, основанные на этом вечном принципе призыва к служению, будут отмечены заметным влиянием ИС на жизнь и благосостояние людей во всех странах.

36. ПАКИСТАН: Делегация Пакистана присоединяется к заявлению, с которым выступило Королевство Саудовская Аравия от имени АТГ. Делегация благодарит Генерального директора за представление его предложения о назначении ЗГД и ПГД. Мы высоко оцениваем важнейшую роль старшего руководства в управлении работой Организации и в обеспечении того, чтобы ВОИС по-прежнему учитывала приоритеты и ожидания своих государств-членов. В этой связи мы хотели бы официально выразить признательность уходящему составу старшего руководства за их самоотверженную службу и ценный вклад в деятельность ВОИС и ее государств-членов. Господин Председатель, хотя мы считаем, что процесс отбора был проведен в духе доверия и честности, наша делегация выражает озабоченность в связи с недостаточной представленностью развивающихся стран в предлагаемом составе старшего руководства. В странах Глобального Юга, к которым относится подавляющее большинство членов АТГ, проживает множество высококвалифицированных и опытных специалистов. В связи с этим отсутствие более широкого географического разнообразия особенно бросается в глаза. Руководящая структура, отражающая разнообразие членского состава Организации, укрепляет легитимность, авторитет и эффективность ВОИС. Делегация рассчитывает на продолжение усилий в рамках Организации по содействию более сбалансированному географическому представительству при назначении на руководящие должности и во всех подразделениях Организации. Мы по-прежнему привержены конструктивному сотрудничеству с Генеральным директором, новой командой старшего руководства и всеми государствами-членами в целях развития инклюзивной и сбалансированной глобальной системы ИС. Мы желаем новой команде старшего руководства всяческих успехов в выполнении возложенных на них обязанностей.

37. ГАНА: Делегация Ганы присоединяется к заявлению, с которым выступила делегация Ботсваны от имени Африканской группы. Делегация поздравляет вновь назначенных ЗГД и ПГД с их назначением. Мы желаем им всяческих успехов в выполнении этих важных обязанностей и рассчитываем на тесное сотрудничество с ними в деле реализации мандата ВОИС в интересах всех государств-членов. Делегация также

выражает искреннюю признательность уходящим в отставку ЗГД и ПГД за их самоотверженную службу на благо Организации. В частности, мы выражаем особую признательность помощнику Генерального директора Эдварду Кваква за его непоколебимую приверженность делу, профессионализм и усердную работу на протяжении последних шести лет. Мы глубоко ценим его образцовую службу, его открытость и конструктивное взаимодействие с государствами-членами, а также его неизменную приверженность укреплению деятельности ВОИС. Мы желаем ему и всем уходящим в отставку должностным лицам дальнейших успехов в их будущих начинаниях.

38. ШВЕЦИЯ: Делегация Швеции благодарит Генерального директора за выступление и хотела бы вновь заявить о своей поддержке переизбранного Генерального директора, а также выражает надежду на сотрудничество с ним и его новой командой. Делегация хотела бы выразить глубокую признательность уходящим в отставку ЗГД и ПГД и пожелать им успехов в их будущих начинаниях.

39. РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА: Делегация Республики Молдова присоединяется к заявлению, с которым выступила делегация Албании от имени ГЦЕБ. Мы сердечно поздравляем новых и переизбранных ЗГД и ПГД ВОИС и желаем им всяческих успехов в выполнении их полномочий. Мы также хотели бы выразить нашу искреннюю признательность всем уважаемым кандидатам, принявшим участие в этом чрезвычайно конкурентном отборочном процессе. Мы рады видеть в числе новых членов руководящей команды ВОИС выдающихся представителей национальных ведомств ИС, чей обширный опыт принесет пользу как ВОИС, так и международной системе ИС в течение следующих шести лет. Мы с нетерпением ожидаем тесного сотрудничества с новой командой старшего руководства ВОИС в деле дальнейшего укрепления сбалансированной, инклюзивной и ориентированной на будущее международной системы ИС. Пользуясь случаем, мы благодарим уходящую команду за их замечательную работу. Мы считаем, что ВОИС должна и впредь придерживаться подхода, основанного на заслугах, обеспечивая при этом справедливое географическое и гендерное представительство на всех уровнях Организации.

40. БОТСВАНА: Делегация Ботсваны хотела бы вначале выразить искреннюю признательность за распространение биографий будущих заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора. Уровень представленных кандидатов заслуживает особого внимания. Сила будущей команды руководителей, которую формирует Генеральный директор, вселяет уверенность в будущее направление деятельности ВОИС. Мы хотели бы отметить разнообразие и репрезентативность, отраженные в этом составе. Баланс между теми, кто на протяжении многих лет преданно служил ВОИС, и теми, кто привносит ценный опыт, накопленный за пределами Организации, обеспечивает важное сочетание: с одной стороны — преемственность и стабильность, а с другой — новые навыки, свежую энергию и разнообразные точки зрения. Делегация также подтверждает свою готовность поддержать Генерального директора в реализации целей, о которых он говорил в своем вступительном слове. Сформированная им команда руководителей, несомненно, сыграет ключевую роль в продвижении этих приоритетов, и мы готовы конструктивно сотрудничать с ней в деле построения эффективной, оперативной и перспективной Организации. В заключение, господин Председатель, наша делегация выражает самые теплые поздравления вступающим в должность ЗГД и ПГД и желает им всяческих успехов в выполнении их важных обязанностей.

41. ДОМИНИКАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА: Делегация Доминиканской Республики хотела бы поздравить новых ЗГД и ПГД, кандидатуры которых были предложены Генеральным директором. В частности, мы приветствуем предложение о назначении г-на Марко Алемана на должность ПГД — руководителя Сектора экосистем ИС и инноваций. Его опыт, профессионализм и глубокое понимание деятельности Организации станут ценным

вкладом в ее работу. Разумеется, выдвижение данного списка кандидатов на назначения является прерогативой Генерального директора. Конвенция ВОИС возлагает на него ответственность за формирование команды. Поэтому мы поздравляем новую команду и уверены, что она будет способствовать продвижению работы Организации.

42. САМОА: Делегация Самоа выражает признательность Координационному комитету за его неизменное лидерство в определении принципов управления и стратегического курса Организации. Мы принимаем к сведению документ, подготовленный Генеральным директором в отношении назначения ЗГД и ПГД. В качестве наблюдателя делегация заявляет о своей полной поддержке рекомендаций, представленных Комитету, и поздравляет назначенных лиц. Мы с нетерпением ожидаем тесного сотрудничества с новым высшим руководством в целях развития глобальных систем ИС, которые будут не только эффективными и ориентированными на бизнес, но и прочно основанными на ценностях ООН, ставящими человека во главу угла. Для нашей делегации и стран Тихоокеанского региона ИС неотделима от идентичности, культуры и сообщества. Поэтому мы подчеркиваем неизменный приоритет нашего региона — защиту ТЗ, ТВК и ГР. Это не абстрактные вопросы политики. Это живые системы знаний, наследия и хранения, которые поддерживают наши народы и определяют нашу идентичность. Их защита требует подхода, который учитывает коммерческие реалии и в то же время поддерживает культурные и человеческие аспекты, защиту которых предусмотрено мандатом системы ООН. Делегация призывает ВОИС и впредь ставить эти приоритеты в центр своего взаимодействия с регионом. Это включает в себя активную поддержку осуществления Договора ВОИС об интеллектуальной собственности, генетических ресурсах и традиционных знаниях, связанных с генетическими ресурсами (Договор ВОИС о ГР и СТЗ), значимый прогресс в переговорах по вопросам традиционных знаний и ТВК, а также практическую техническую помощь и укрепление потенциала, отвечающие реалиям и потребностям тихоокеанских островных государств. Мы уверены, что под руководством укрепленной команды старшего руководства ВОИС будет и впредь обеспечивать баланс между инновациями и экономическим развитием, с одной стороны, и защитой культурного наследия, прав общин и принципов устойчивого развития — лежащих в основе миссии ООН и ожиданий стран Тихоокеанского региона — с другой. Делегация готова сотрудничать с высшим руководством ВОИС в целях продвижения сбалансированной, инклюзивной и ориентированной на развитие глобальной системы ИС для всех.

43. МОЗАМБИК: Делегация Мозамбика принимает к сведению состав нового руководства ВОИС, а также представленную информацию, и мы поддерживаем заявление, с которым выступила делегация Ботсваны от имени Африканской группы. Мы приветствуем тот факт, что в состав старшего руководства вошел кандидат из Африки, что свидетельствует о важности географического представительства. Мы хотели бы поздравить Генерального директора с переизбранием и приветствовать новых ЗГД и ПГД. Желаем им всяческих успехов в их работе. Мы также хотели бы выразить благодарность уходящему руководству. В то же время делегация хотела бы подчеркнуть важность процедур отбора кандидатов на руководящие должности в Организации. Кандидаты должны и впредь оцениваться с точки зрения технических навыков, специализированных знаний в области ИС, опыта управления в сфере ИС, а также понимания конкретных потребностей наименее развитых стран. Все это является важными факторами в данном процессе, и мы считаем, что региональное и языковое разнообразие — это не просто формальные аспекты, а ключевые элементы укрепления легитимности, инклюзивности и способности Организации реагировать на реальные потребности своих государств-членов. Для достижения целей Организации важно, чтобы ее руководство обладало необходимой компетенцией и опытом работы в различных национальных и региональных контекстах, что действительно возможно лишь на практике. Именно поэтому мы считаем, что в будущих процессах отбора состав старшего руководства должен по-прежнему отражать сбалансированный подход к управлению, учитывающий различные национальные, региональные и социально-экономические условия. Делегация готова и

впредь конструктивно сотрудничать с Генеральным директором, его командой и всеми государствами-членами в целях укрепления Организации и содействия формированию более инклюзивной, сбалансированной и ориентированной на развитие системы ИС.

44. ЧАД: Делегация Чада присоединяется к заявлению, с которым выступила делегация Ботсваны от имени Африканской группы. Делегация приветствует предложения Генерального директора по укреплению руководства ВОИС, и мы поздравляем уходящую команду старшего руководства с проделанной работой. Мы вновь заявляем о своей поддержке и готовы сотрудничать со всеми государствами-членами ВОИС в целях содействия равенству, инклюзивности, справедливости и устойчивому развитию. Мы приветствуем поддержку, оказываемую ВОИС наиболее уязвимым странам. Мы считаем, что ее подход, основанный на фактах и данных, является жизненно важным аспектом, поскольку человечество сталкивается с быстро меняющейся технологической средой, требующей новых правил. Мы также приветствуем новую команду старшего руководства и призываем ее продолжать работу по укреплению инноваций, передаче технологий для регистрации товарных знаков и наращиванию потенциала в области управления ИС. Мы искренне надеемся, что техническая помощь, оказываемая ВОИС наименее развитым странам, будет продолжена наряду с наращиванием потенциала заинтересованных сторон как в частном, так и в государственном секторах. Эту работу необходимо не только продолжать, но и усиливать. Господин Председатель, мы переживаем очень сложные и непростые времена на международном уровне, что ослабляет положение наиболее уязвимых государств и, в частности, наименее развитых стран. В свете этой крайне сложной ситуации нам как никогда ранее необходимо, чтобы ВОИС реализовывала программы по наращиванию потенциала в сфере управления ИС и оказывала поддержку в укреплении наших собственных национальных институтов в этом отношении. Очевидно, что это должно осуществляться в сотрудничестве с нашими партнерами по развитию. Итак, господин Председатель, в заключение мы просто желаем новому руководству всего наилучшего и готовы поддержать его в решении поставленных задач.

45. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР: Прежде всего позвольте мне поблагодарить многочисленных государств-членов, которые выступили и поделились своими мнениями по данному пункту повестки дня. Благодарю вас за проявленный интерес. Я не припомню, чтобы в 2020 году было столько выступлений. Конечно, мир сейчас сильно изменился, но я считаю, что растущий интерес к работе ВОИС — это хороший знак. Несколько государств-членов не ограничились обсуждением вопроса отбора кандидатов; многие из вас высказались о своих ожиданиях в отношении повестки дня для новой команды. Прежде всего позвольте мне еще раз заверить вас, что мы будем прилагать все усилия для достижения результатов в интересах всех вас в соответствии с Программой работы и бюджетом, а также мандатом нашей Организации. Позвольте мне ответить на один или два очень конкретных вопроса, а затем перейти к одному или двум другим более общим вопросам. По-моему, был задан вопрос о том, сколько женщин-кандидатов, участвовавших в процессе отбора, в конечном итоге вошли в короткий список и прошли собеседование со мной. Итого их доля составила 22,7 процента: 10 женщин из 44 поступивших кандидатур. Я включил девять из этих десяти в короткий список для проведения собеседований. Также был задан вопрос о надлежащем учете и о том, как я его интерпретирую. Надлежащий учет означает, что это один из факторов, но не единственный. Конечно, я должен учитывать профессиональные заслуги и опыт. Речь идет не просто о наеме восьми человек, а о формировании команды. Весь процесс требует множества сложных расчетов, но да, в его рамках был обеспечен надлежащий учет географического представительства и гендерного баланса. Я знаю, что некоторые из вас разочарованы тем, что результат не соответствует тому, что вы считаете необходимым, но здесь я хочу заверить вас: кто бы ни был назначен на должность ЗГД и ПГД, это будет международный гражданский служащий, сотрудник ВОИС, чья обязанность — служить всем государствам-членам и повестке дня всех подразделений

ВОИС без страха и пристрастия, без какой-либо предвзятости, а также нейтрально, профессионально и на основе принципа инклюзивности. Я хочу заверить вас, что, какой бы ни был состав команды, мы будем работать под моим руководством и, в конечном счете, под вашим руководством как государств-членов, чтобы достичь всех результатов, которых вы от нас ожидаете. Также был задан вопрос о неформальных консультациях. Фактическая формулировка гласит, что перед заседанием данного Комитета будут проведены неформальные консультации. Именно поэтому я обнародовал документ о выдвижении кандидатур за неделю до этого. В прошлый четверг я обнародовал этот документ, а также провел телефонные переговоры и беседы со многими странами, включая те, которые выдвинули кандидатов в рамках данного процесса. Наконец, поскольку многие из вас выразили признательность уходящим с должностей ЗГД и ПГД, с вашего позволения я хотел бы подробнее остановиться на уходящих с должностей ЗГД и ПГД и поделиться с вами личными воспоминаниями о них. Начну с ПГД Эдварда Квакwa. Эдвард — эксперт в области права, который проработал в ВОИС более 20 лет, куда он пришел из ВТО. Мне будет не хватать его, его изящества и его вклада, в том числе в области общих правил и ТЗ. Я знаю, что его юридический опыт — не только в сфере ИС, но и в области международного права — будет и впредь служить на благо мировому сообществу в сфере ИС и, безусловно, более широкому юридическому сообществу. ЗГД Сильви Форбен — человек увлеченный, открытый и искренний. Иногда это вызывало, скажем так, определенную реакцию со стороны государств-членов, но никто никогда не мог упрекнуть ее в том, что ее сердце не было на месте. Никто не мог сказать, что она не была предельно преданна своему делу. ЗГД Ван Биньин, проработавшая в ВОИС 34 года. Невероятный вклад на протяжении десятилетий. Она работала в этой Организации и в 40 лет, и в 70. Ее преданность Организации не имеет себе равных. Ее опыт, хладнокровие, мудрость и проницательность — вот некоторые из тех качеств, по которым я также буду скучать. ЗГД Лиса Джоргенсен, которая говорит прямо и является настоящей техасской леди. От нее можно ожидать прямолинейности. Мне будет не хватать ее откровенности и смелости. Мне будет не хватать ее техасской манеры речи. Я благодарю ее за то, что она руководила сектором, который добился успеха, и при этом усердно работала над преобразованием некоторых элементов в рамках этого сектора. И, наконец, ЗГД Хасан Клейб. Мне будет не хватать его прямолинейности и опыта в дипломатии, а также того, что рядом был человек, хорошо понимающий мой регион. Мне также будет не хватать его присутствия в ВОИС. Я выражаю глубочайшую признательность всем пятерым. Я знаю, что многим из вас их тоже будет не хватать. Будьте уверены, новая команда будет усердно работать, проявляя профессионализм, справедливость и открытость, чтобы оправдать все ваши ожидания. Независимо от их происхождения и гражданства, они здесь, чтобы служить вам в качестве международных гражданских служащих и членов группы старшего руководства.

46. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Благодарю Вас, Генеральный директор. Еще раз благодарю делегации за выступления по данному вопросу. Я хотел бы предложить следующий пункт решения, содержащийся в документе WO/CC/86/1.

47. Координационный комитет ВОИС:

(i) утвердил назначение г-на Шэнь Чанъюя, г-на Паскаля Фора, г-жи Лоры Питер и г-на Мзукиси Кобо на должности заместителей Генерального директора на срок, указанный в пункте 10 документа WO/CC/86/1; и

(ii) дал рекомендации по назначению г-жи Читры Нараянасвами, г-на Эндрю Стейнза, г-на Кенитиро Нацуме и г-на Марко Алемана на должности помощников Генерального директора на срок, указанный в пункте 10 документа WO/CC/86/1.

48. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Возражений нет. Решение принято. На этом обсуждение пункта 7 повестки дня завершено. Теперь я хотел бы пригласить членов Совета персонала ВОИС войти в конференц-зал ВОИС¹.

ПУНКТ 8 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПРОЕКТЫ ПОВЕСТОК ДНЯ ОЧЕРЕДНЫХ СЕССИЙ 2027 ГОДА

49. Обсуждения проходили на основе документа [A/68/4](#).

50. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Теперь мы переходим к последнему нерешенному вопросу, относящемуся к компетенции Координационного комитета — проекты повестки дня очередных сессий 2027 года. Как указано в перечне документов, на рассмотрении находится один документ — документ A/68/4. Как вам известно, рассмотрение данного пункта является формальностью, предусмотренной Конвенцией ВОИС. Как и в прошлые разы, я полагаю, что у делегаций нет замечаний. В связи с этим я предлагаю следующий пункт решения, содержащийся в указанном документе:

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

52. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Возражений нет. Решение принято. Пункт 8 закрыт.

ПУНКТ 19 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

i. Отчет о людских ресурсах

53. Обсуждения проходили на основе документов [WO/CC/86/INF/1](#) и [WO/CC/86/2](#).

54. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Следующим пунктом повестки дня является пункт 19 «Отчеты по кадровым вопросам». Сначала мы рассмотрим подпункт 19(i) «Годовой отчет о людских ресурсах». По данному подпункту на рассмотрение представлены два документа, как указано в списке документов: документ WO/CC/86/INF/1 под названием «Годовой отчет о людских ресурсах» и документ WO/CC/86/2 под названием «Пенсионный комитет персонала ВОИС». Я хотел бы предложить г-же Аделаиде Барбье, директору Департамента управления людскими ресурсами, представить первый документ.

55. СЕКРЕТАРИАТ: Господин Председатель, уважаемые делегаты! Для меня большая честь представить Координационному комитету ВОИС Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/86/INF/1). Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2025 года и содержит обзор нашей кадровой политики, инициатив и мероприятий. Тематика обязательной отчетности либо включена в настоящий доклад, либо доступна на веб-сайте ВОИС. Его следует рассматривать в совокупности с брошюрой о кадровом составе и отчетом о географическом распределении, которые направляются государствам-членам два раза в год. Позвольте мне начать с обзора общей ситуации. Функция управления людскими ресурсами была переосмыслена: теперь она выходит за рамки административной деятельности и направлена на содействие повышению

¹ В соответствии со сложившейся практикой Председатель приглашает представителя Совета персонала ВОИС выступить перед членами Координационного комитета ВОИС с целью довести до сведения Комитета мнение персонала. Текст выступления Совета персонала ВОИС приводится в полном объеме в приложении к настоящему документу.

эффективности работы организации и культурным преобразованиям. Мы становимся стратегическим партнером в процессе трансформации организации, способствуя обеспечению ВОИС кадрами, потенциалом и корпоративной культурой, необходимыми для достижения высочайших результатов. В 2025 году ВОИС столкнулась с быстрыми технологическими изменениями, меняющимися ожиданиями заинтересованных сторон и острой конкуренцией за талантливых специалистов. На этом фоне позвольте мне выделить пять ключевых направлений развития. Во-первых, ИИ. ВОИС перешла от тестирования ИИ к его более систематическому использованию во всей Организации. В настоящее время каждому подразделению предложено включить ИИ в свой рабочий план на 2026 год. ИИ больше не является чем-то отдельным от нашей работы; напротив, он становится неотъемлемой частью нашей деятельности. На практике он способствует автоматизации рутинных задач в ряде функциональных подразделений, особенно в таких областях, как Мадридский реестр и письменный перевод. Это, в свою очередь, позволяет сотрудникам уделять больше времени работе, требующей аналитического суждения, анализа и непосредственного взаимодействия с пользователями. Для Департамента управления людскими ресурсами это означает оказание помощи руководителям в адаптации должностных обязанностей, формировании навыков работы с ИИ и поддержке переквалификации, при этом сохраняя приоритет интересов людей в процессе перехода. ИИ используется в качестве вспомогательного инструмента, а не в качестве ответственного за принятие решений. Его применение осуществляется в рамках развивающейся системы управления, которая включает рабочую группу по ИИ, опубликованные руководящие принципы ответственного использования и устоявшуюся систему надзора за информационными технологиями. По мере продвижения этой работы мы также оцениваем воздействие на уровне конкретных задач, чтобы понять, где происходят изменения в производительности, где высвобождаются человеческие ресурсы для выполнения более значимой работы и как следует планировать будущие потребности в персонале. Во-вторых, более глубокая интеграция технологий и бизнеса. Объединение четырех отдельных ИТ-подразделений в единую структуру, а также создание смешанных команд, объединяющих экспертов в области бизнеса и технологий в рамках общей системы подотчетности, изменило подход к разработке и внедрению цифровых решений. Это важно, поскольку цифровая трансформация дает наилучшие результаты, когда бизнес и ИТ решают проблемы совместно, а не по отдельности, и потому, что на ИКТ приходится более одной пятой бюджета Организации, что придает ее модернизации стратегическое значение. Данный сдвиг также позволил развернуть более широкий спектр возможностей по всей Организации за счет совместных горизонтальных служб, а не узкоспециализированных команд, что улучшило координацию, стандартизацию и оперативность реагирования, сохранив при этом положительную обратную связь со стороны бизнес-направлений. В-третьих, обучение и лидерство. И здесь направление развития ясно. Обучение теперь более тесно увязано со стратегическими приоритетами, особенно в таких областях, как лидерство, обслуживание клиентов, ИИ и управление изменениями. Мы развиваем организационный потенциал, а не только индивидуальные навыки. Этому способствуют межфункциональная мобильность и развитие лидерства на различных уровнях. Новый «Профиль успешного лидера» обеспечивает единую поведенческую основу для управления эффективностью, найма персонала и развития талантов. В-четвертых, вовлеченность сотрудников и общеорганизационная культура. Уровень вовлеченности укрепился, что положительно сказалось на ясности ролей, психологической безопасности и чувстве целеустремленности. Это свидетельствует о том, что мы успешно управляем изменениями, сохраняя при этом доверие, инклюзивность и сплоченность. Мы также запустили iPerform — платформу управления эффективностью работы на базе ИИ, которая более тесно увязывает индивидуальные цели с приоритетами организации и поощряет постоянную обратную связь в течение всего года, а не опирается исключительно на ежегодную оценку. Помимо вопросов эффективности, платформа LinkAcross, программы по интеграции людей с ограниченными возможностями и кампании

по повышению осведомленности о нейроразнообразии укрепили сотрудничество, чувство принадлежности и инновационность. Наши усилия в области благополучия сотрудников — включая платформу WIPO Thrive и комплексную систему охраны труда и здоровья — получили 87 процентов по шкале оценки психического здоровья ООН, что значительно превышает средний показатель по всей системе. Наконец, привлечение талантов по-прежнему играет ключевую роль в долгосрочном успехе ВОИС, руководствуясь двумя взаимодополняющими принципами: в первую очередь — профессиональные заслуги, а затем — широта представительства. Каждый отбор основан на критериях эффективности, компетентности и добросовестности в соответствии с Положениями правилами по персоналу и, при этом соображения представительности учитываются в рамках пула квалифицированных кандидатов. Привлечение нужных кадров никогда еще не было столь важным и сложным. По мере роста спроса на специалистов и технических экспертов ВОИС сталкивается с усиливающейся конкуренцией в области привлечения специализированных и цифровых навыков, необходимых для выполнения своего мандата. Потребности ВОИС в кадрах оцениваются посредством стратегического планирования трудовых ресурсов, которое является одним из самых передовых и систематизированных в системе ООН. Эта тщательно проработанная база помогает Организации сформировать более структурированное представление о ключевых должностях, перечнях навыков и пробелах в планировании преемственности, создавая более прочную основу для внутренней мобильности и развития будущих талантов. Из 86 назначений, завершенных в течение отчетного периода, 43 пришлось на женщин и 43 — на мужчин, что позволило достичь полного паритета. Женщины также составили 50 процентов назначений на руководящие должности уровней С-5 и Д-1, что способствовало увеличению доли женщин на должностях уровня Д-1 с 34,6 процента в 2024 году до 42,6 процента в 2025 году. Однако основная задача заключается в поиске сильных кандидатов из более широкого круга государств-членов — особенно на должности специалистов и в сфере цифровых технологий. В некоторых областях резерв кандидатов по-прежнему относительно невелик, а конкуренция за таких специалистов остается высокой. Это обусловлено совокупностью факторов, включая дефицит квалифицированных кадров в определенных сферах, демографические изменения и конкуренцию на рынке труда, в том числе в плане уровня вознаграждения для некоторых узкоспециализированных должностей. Об этом свидетельствуют как данные по набору персонала, так и прямые отзывы кандидатов, в том числе оценки качества резерва кандидатов, повторные объявления о вакансиях и тенденции принятия предложений о работе. В 2025 году 19 вакансий пришлось повторно объявить из-за того, что слишком мало кандидатов соответствовали требуемым квалификационным критериям, особенно в отношении должностей, связанных с технологиями, специализированной ИС и должностей с двойным профилем. Это требует целенаправленных инвестиций в картирование экосистем талантов и формирование кадрового резерва заблаговременно до возникновения потребности. Расширение охвата при наборе персонала эффективно только при наличии резерва квалифицированных кандидатов; там, где он пока недостаточно обширен, ВОИС должна содействовать развитию экосистемы ИС. План действий в области географического разнообразия (ПДГР) объединяет оба этих аспекта: расширение охвата набора персонала посредством партнерства с государствами-членами и двусторонних консультаций при одновременном укреплении резерва кандидатов за счет планирования кадровых ресурсов и наращивания потенциала в сотрудничестве с Сектором регионального и национального развития и Академией ВОИС с целью формирования именно тех профилей, из которых будет осуществляться набор в будущем. Однако прогресс будет неизбежно носить постепенный характер. Из общего числа сотрудников ВОИС примерно 600 должностей подпадают под требования географического представительства. Возможности для изменения состава этой группы возникают в первую очередь в связи с выходом на пенсию и естественной текучкой кадров, а не за счет чистого прироста. Поэтому значимое расширение представительства государств-членов потребует взвешенной перебалансировки в

течение определенного времени и постоянного взаимодействия с государствами-членами. Подводя итог, можно сказать, что кадровая функция ВОИС приобретает все более стратегический характер: она адаптируется к технологическим изменениям, укрепляет лидерство и повышает эффективность работы, формирует критически важные навыки и поддерживает заинтересованный, разнообразный и готовый к будущему персонал. Мы по-прежнему уделяем пристальное внимание вопросам, имеющим важное значение для государств-членов, включая переквалификацию и меры защиты в контексте ИИ, принцип заслуг при привлечении талантов, а также укрепление кадрового резерва для обеспечения более широкого представительства.

56. АЛБАНИЯ: От имени ГЦЕБ хотели бы выразить благодарность Департаменту управления людскими ресурсами (ДУЛР) за всю информацию, представленную в Годовом отчете ВОИС о людских ресурсах в 2025 году. Мы высоко оцениваем усилия команды отдела кадров, направленные на повышение общего качества работы Организации посредством реализации различных стратегических инициатив, связанных с кадровой политикой и общеорганизационной культурой. Группа выражает признательность за обновленную информацию о ПДГР и отмечает конкретные шаги, предпринятые в 2025 году, включая реализацию комплексного пилотного проекта по обзорам кадрового потенциала и запуск iPerform — новой платформы оценки эффективности работы, основанной на Oracle Fusion и поддерживаемой ИИ, которая обеспечивает эффективное распределение стратегических целей каскадом до уровня индивидуальных задач. Мы также отмечаем прогресс, достигнутый в формировании национальных кадровых резервов в области ИС с использованием пилотной концепции. Мы приветствуем проведение ВОИС первого цикла стратегического кадрового планирования (SWFP), в ходе которого удалось определить критически важные навыки на предстоящий двухлетний период. Мы готовы принять участие в конкретных обсуждениях, касающихся будущих прогнозов. Учитывая ожидаемые циклы выхода на пенсию в основных секторах, например 16 случаев выхода на пенсию в Департаменте информационно-коммуникационных технологий (ICTD) в Секторе администрации, финансов и управления (AFMS) в течение следующих пяти лет, мы считаем чрезвычайно важным получение подробных перспективных прогнозов вакансий. Своевременное предоставление разбивки по должностным инструкциям, секторам и классам должностей позволит государствам-членам проактивно формировать национальные резервы талантов и адаптировать карьерные траектории местных специалистов к меняющимся технологическим потребностям ВОИС. В связи с этим мы подчеркиваем необходимость полного соответствия отчетности ВОИС в области управления человеческими ресурсами стандартам гражданской службы ООН. Такое согласование в сочетании со структурированным обменом данными имеет решающее значение для эффективного партнерства государств-членов с ВОИС в деле достижения как абсолютного профессионализма, основанного на заслугах, так и подлинного географического разнообразия. Что касается управления человеческими ресурсами, Группа приветствует конструктивное взаимодействие с Управлением по управлению человеческими ресурсами (HRMD) и высоко ценит представленную конкретную аналитическую информацию. В частности, мы приветствуем тот факт, что в соответствии с нашей предыдущей просьбой в Годовом отчете о людских ресурсах впервые были полностью дезагрегированы данные по нашему региону, что отражает четкое разграничение между ГЦЕБ и ГЦАКВЕ. Отмечая, что набор персонала из внешних источников обеспечил заполнение 54,7 процента всех вакансий, включая 70 процентов руководящих должностей уровня С-5 и выше, мы также принимаем к сведению разъяснение относительно ограниченной по срокам внутренней операционной реструктуризации в Секторе патентов и технологий (PTS) в 2025 году. В дальнейшем Группа подчеркивает, что такая повышенная детализация данных служит прежде всего для того, чтобы четко выделить сохраняющуюся недопредставленность нашего региона в кадровом составе ВОИС.

57. САЛЬВАДОР: Делегация Сальвадора имеет честь выступить от имени Группы стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК). Группа хотела бы поблагодарить Секретариат за отчет и с большим удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в области географического разнообразия — аспекта, который имеет особое значение для нашей Группы. Тем не менее мы по-прежнему считаем крайне важным продолжать и активизировать усилия, направленные на достижение более сбалансированного географического представительства, в частности на должностях высокого уровня. Мы также высоко ценим приверженность Организации обеспечению гендерного баланса и в этой связи приветствуем тот факт, что в ходе 86 процедур отбора был достигнут гендерный паритет. Мы также уверены, что Секретариат будет и впредь содействовать принятию мер, которые закрепят весь этот прогресс и позволят продолжить движение к более сбалансированному географическому представительству на всех уровнях Организации.

58. РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ: Российская Федерация имеет честь представить заявление от имени Группы стран Центральной Азии, Кавказа и Восточной Европы. Благодарим Секретариат за подготовку качественного отчета. Высоко ценим практику проведения Департаментом управления людскими ресурсами регулярных информационных сессий для государств-членов и полагаем целесообразным ее продолжение. Поддерживаем усилия Секретариата по обеспечению географического разнообразия персонала ВОИС. Рассчитываем, что соответствующий план действий позволит достичь справедливого и сбалансированного распределения постов. Наша Группа полагает также, что разработка Секретариатом доступного для государств-членов онлайн-портала с регулярно обновляемой информацией о кадровой статистике ВОИС будет способствовать дальнейшему повышению прозрачности работы на данном направлении.

59. ГЕРМАНИЯ: Группа В благодарит Секретариат за всеобъемлющий Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/86/INF/1) и отмечает прогресс, достигнутый в 2025 году. Мы приветствуем уделение ДУЛР особого внимания стремительно растущей значимости ИИ в рамках ВОИС и его решающей роли для будущего Организации. ИИ будет постепенно и успешно поддерживать или брать на себя рутинную работу, освобождая время и ресурсы для сотрудников, чтобы они могли сосредоточиться на новых, переосмысленных задачах. Поэтому для ВОИС крайне важно согласовать свои кадровые стратегии с возможностями и вызовами, связанными с ИИ, с целью сохранения глобального лидерства. Что касается набора персонала, Группа с удовлетворением отмечает непоколебимую приверженность ВОИС расширению представительства квалифицированных женщин на руководящих должностях и принимает к сведению равное представительство женщин и мужчин при назначениях в 2025 году. Группа также приветствует первый комплексный обзор кадрового потенциала ВОИС, который охватил 84 сотрудника в подразделениях ICTD/AFMS. Учитывая, что в течение пяти лет ожидается 16 выходов на пенсию, для ВОИС крайне важно получить четкое представление о своем кадровом потенциале. Мы также хотели бы напомнить, что заслуги и прозрачность процессов должны оставаться главными критериями при найме и назначении сотрудников в ВОИС. Что касается других существенных замечаний, мы хотели бы сослаться на заявление Группы В, представленное на сороковой сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), и поблагодарить Секретариат за предоставленные ответы. Наконец, Группа хотела бы вновь подчеркнуть важность принципа заслуг при наборе персонала. Что касается географического баланса, Группа В считает, что в основу наших обсуждений должны быть положены принципы географического распределения, согласованные государствами — членами ВОИС в документе WO/CC/IX/2.

60. БОТСВАНА: Делегация Ботсваны выражает благодарность Секретариату за Годовой отчет о людских ресурсах и отмечает происходящие значительные

преобразования, в частности консолидацию функции информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и создание объединенных групп, в которых объединены экспертные знания в области бизнеса и технологий для предоставления более оперативных и комплексных решений. Замечания делегации касаются пунктов 72–80 отчета в разделе под названием «Более представительный с точки зрения географического распределения контингент кандидатов». Представление информации в рамках общих региональных категорий зачастую затрудняет анализ внутрирегионального распределения, в связи с чем делегация просит дополнить данные по Африке более детализированной информацией с указанием числа сотрудников по каждой стране. Это позволило бы выявить, что значительное число африканских сотрудников происходит из одних и тех же регионов Африки и даже из одних и тех же стран, в то время как в других странах, таких как Ботсвана, не работает ни одного сотрудника. К сожалению, несмотря на то что Ботсвана присоединилась к ВОИС в 1998 году, за почти три десятилетия в ней ни разу не было ни одного сотрудника, нанятого на срочный контракт. Учитывая, что граждане Ботсваны обладают высоким уровнем образования и компетентности, а многие из них имеют ученые степени, полученные в аспирантуре за счет государственного финансирования на протяжении многих лет в различных странах мира, мы не можем допустить, чтобы наши граждане по-прежнему ограничивались лишь эпизодическими стажировками или временными программами ВОИС для молодых экспертов. Эти программы по своему характеру предназначены для укрепления потенциала. Ботсвана не просит ввести квотную систему или какие-либо подобные механизмы. Делегация, скорее, призывает обеспечить прозрачность в отношении количества кандидатов от каждой страны в год; количества кандидатов, вошедших в короткий список от каждой страны; а также количества принятых на работу. Мы убеждены, что, если нашим гражданам будет предоставлена возможность пройти отбор посредством письменных экзаменов и собеседований, они продемонстрируют свои способности и достоинства. Господин Председатель, делегация цитирует: «Такое распределение свидетельствует о том, что возможности ВОИС охватывают действительно глобальную аудиторию. В 2025 году заявки поступили из всех географических регионов. Этот результат отражает постоянный прогресс Организации в сочетании отбора на основе заслуг с широким географическим охватом». Подобного рода процитированные фразы являются чрезмерно упрощенными. Сравнение абсолютных цифр по регионам с резко различающейся численностью населения может вводить в заблуждение. Эта озабоченность усугубляется таблицей, приведенной в пункте 73, в совокупности с пунктом 74, где Африка, включающая 54 страны, сравнивается с регионами, в которых насчитывается гораздо меньше стран. Утверждение о том, что Африка также является единственным регионом, где доля кандидатов, перешедших из категории «рекомендованных» в категорию «отобранных», стабильно приближается к 50 процентам или превышает этот показатель, и что в 2025 году было отобрано 14 кандидатов из 12 различных стран, что отражает глубину и географический охват формирующегося кадрового резерва, не дает полного представления о ситуации. Точное сравнение должно основываться на расчете эффективного процента рекомендованных кандидатов. Его можно определить путем умножения доли кандидатов, вошедших в короткий список, доли прошедших собеседование и доли рекомендованных кандидатов. Исходя из этого, эффективный процент рекомендованных кандидатов в Африке составляет 0,7 процента, что получено путем умножения 3 процентов кандидатов, вошедших в короткий список, на 43,7 процента прошедших собеседование, а затем на 50 процентов рекомендованных кандидатов. Таким образом, Африка занимает второе место с конца по показателю эффективной доли рекомендованных кандидатов, опережая лишь Ближний Восток, где этот показатель составляет 0,2 процента. Восточная и Центральная Европа и Центральная Азия, а также Азиатско-Тихоокеанский регион демонстрируют самые высокие показатели эффективной доли рекомендованных кандидатов — по 2,3 процента каждый, за ними следуют Латинская Америка и Карибский бассейн (1,6 процента), Западная Европа (1,1 процента) и Северная Америка (1 процент). В связи с этим делегация призывает к обеспечению

прозрачности диапазонов представительства, упомянутых в пункте 76, и просит Секретариат предоставить данные о распределении персонала по странам и разрядам, а также о результатах набора персонала по странам. Делегация готова сотрудничать с Секретариатом для обеспечения того, чтобы кадровый резерв ВОИС был по-настоящему глобальным, справедливым и готовым к будущему.

61. ТУНИС: Делегация Туниса хотела бы поблагодарить Секретариат за представление настоящего Годового отчета о людских ресурсах на 2025 год, а также директора ДУЛР за ответы на вопросы, заданные на последней сессии КПБ. Разнообразие навыков сотрудников ВОИС влияет на способность Организации эффективно реагировать на потребности государств-членов, особенно в том, что касается технической помощи, укрепления потенциала, поддержки бенефициаров и реализации ПДГР. В этой связи делегация хотела бы подчеркнуть два важных аспекта: географическое разнообразие и языковое разнообразие. Прежде всего, мы считаем, что следует уделять больше внимания географическому разнообразию среди сотрудников. Более сбалансированное географическое представительство имеет огромное значение для того, чтобы Организация могла воспользоваться разнообразным опытом, точками зрения и знанием реалий во всех государствах-членах. Мы призываем Секретариат продолжать эти усилия с целью улучшения представительства африканского региона при наборе персонала. Во-вторых, делегация подчеркивает, что, будучи организацией системы ООН, ВОИС должна быть способна эффективно обслуживать все свои государства-члены, уважая при этом многоязычие, и призывает Секретариат продолжать свои усилия по укреплению присутствия сотрудников, владеющих различными языками, особенно в департаментах, которые непосредственно взаимодействуют с государствами-членами и бенефициарами проектов. Также важно подчеркнуть, что ИИ и новые технологии должны способствовать улучшению коммуникации между различными официальными языками ООН. Подлинное языковое разнообразие во всех секторах и на всех уровнях позволяет нам максимально сблизиться с государствами-членами и даст возможность Организации более эффективно реагировать на их потребности. Мы также хотели бы подчеркнуть важность надзора за тем, чтобы вакантные должности заполнялись незамедлительно, а также чтобы для сотрудников существовали четкие и прозрачные карьерные траектории, основанные на заслугах. Делегация считает, что преемственность кадров является важным элементом эффективного функционирования Организации, особенно в тех случаях, когда она способствует углублению знаний, сохранению организационной памяти и лучшему пониманию институциональных вызовов.

62. КИТАЙ: Делегация Китая выражает благодарность Секретариату ВОИС за новый отчет по людским ресурсам, который дает государствам-членам возможность лучше понять инициативы и мероприятия ВОИС в области кадровой политики за прошедший год. Делегация высоко оценивает положительные результаты, достигнутые ВОИС в 2025 году в сферах ИИ, профессиональной подготовки персонала и управления кадровыми ресурсами, а также ее постоянные усилия по улучшению географического представительства и гендерного баланса среди сотрудников Организации. Делегация благодарит Департамент по кадрам ВОИС за многочисленные сессии по обмену мнениями в отношении политики, проведенные в течение прошедшего года для региональных групп и государств-членов в рамках ПДГР, и приветствует усилия ВОИС по повышению прозрачности путем предоставления государствам-членам планов будущего набора персонала. Делегация надеется, что ВОИС будет и в дальнейшем активизировать эту работу.

63. ГЕРМАНИЯ: Делегация Германии выступает с данным заявлением в качестве представителя своей страны. Мы благодарим Секретариат за подготовку и представление доклада по кадровым ресурсам. Что касается набора персонала, мы подчеркиваем, что эффективное функционирование Организации зависит от ее способности привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников. Поэтому

принцип заслуг должен оставаться руководящим при отборе персонала, с тем чтобы обеспечить самые высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности. В то же время следует уделять должное внимание справедливому географическому представительству с учетом вклада отдельных государств-членов, в том числе посредством использования ими соответствующих систем регистрации ВОИС, в соответствии с принципами географического распределения, установленными в 1975 году.

64. САУДОВСКАЯ АРАВИЯ: Делегация хотела бы выразить благодарность Секретариату за подготовку Годового отчета о людских ресурсах за 2025 год, а также за неустанные усилия Секретариата, направленные на достижение целей Организации в соответствии с принципами управления, ориентированного на конечный результат, и повышения эффективности деятельности учреждения. Делегация также с удовлетворением отмечает инициативы, направленные на повышение квалификации персонала, в том числе с использованием ИИ и технологий, что способствует развитию инноваций и улучшению качества услуг. Мы также высоко оцениваем усилия, направленные на дальнейшее развитие лидерства, непрерывное образование, повышение квалификации и стратегическое планирование, которые являются важными элементами обеспечения устойчивого развития Организации. Мы также с нетерпением ожидаем дальнейших усилий, основанных на сотрудничестве, комплексном подходе и создании стимулов, учитывающих разнообразие и заслуги сотрудников. Делегация вновь подчеркивает важность справедливого географического распределения, отражающего разнообразие государств-членов, а также активного участия всего квалифицированного персонала ВОИС. В связи с этим делегация высоко оценивает усилия ВОИС в области развития людских ресурсов, а также в повышении готовности Организации к решению будущих задач и укреплении ее глобального лидерства.

65. КАЗАХСТАН: Делегация Казахстана благодарит Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и приветствует усилия Секретариата, направленные на дальнейшее укрепление управления людскими ресурсами, развитие кадрового потенциала Организации, укрепление лидерских навыков, внедрение современных цифровых решений, включая технологии ИИ, а также реализацию ПДГР. Делегация поддерживает усилия, направленные на обеспечение более справедливого географического распределения среди сотрудников, и считает важным, чтобы принцип справедливого географического представительства последовательно учитывался при формировании состава Секретариата. В этой связи мы хотели бы обратить внимание на недостаточную представленность стран нашего региона. Несмотря на активное участие Казахстана в работе ВОИС, его последовательную поддержку инициатив Организации и вклад в развитие международного сотрудничества в области ИС, он по-прежнему не представлен среди сотрудников Секретариата. Делегация считает, что дальнейшая реализация ПДГР должна сопровождаться практическими мерами по расширению участия непредставленных государств-членов, включая более широкое информирование о вакансиях, прозрачные процедуры найма и равные возможности для кандидатов из всех регионов. Мы надеемся, что при дальнейшем формировании кадрового состава Секретариата будет уделено должное внимание обеспечению более сбалансированного географического представительства государств-членов.

66. СЕКРЕТАРИАТ: Прежде всего, хочу поблагодарить все делегации за положительные отзывы о нашей постоянной вовлеченности и хотим вновь подчеркнуть, что мы будем и впредь придерживаться этого подхода. Это хорошая возможность учиться друг у друга, и мы, как Департамент, также извлекли большую пользу из этого взаимодействия. Что касается заявления делегации Ботсваны, то мы действительно приветствуем проведение более углубленного индивидуального анализа с любым государством-членом с целью изучения конкретных тенденций в подаче заявок их гражданами; данные четко показывают, в каких случаях кандидаты добиваются успеха, а

в каких сталкиваются с трудностями. У некоторых государств-членов отмечается высокий уровень подачи заявок, однако при этом наблюдается более низкий уровень соответствия специализированным требованиям. С другой стороны, в отношении высокоспециализированных должностей объем подаваемых заявок остается ограниченным. Что касается данных по странам или по классам должностей, то они доступны в одном из отчетов, и мы будем рады провести двусторонние консультации с любым государством-членом по поводу этой информации. Мы также подчеркиваем — поскольку этот вопрос поднимался рядом делегаций — что наш набор персонала по-прежнему твердо основан на принципе заслуг, как того требуют государства-члены. Мандат ВОИС требует наличия специализированных знаний в области ИС и технической экспертизы для эффективного обслуживания всех государств-членов, а уступки в отношении технических стандартов подрывали бы как авторитет Организации, так и ее операционный потенциал. Сбалансированный подход, сочетающий повышение прозрачности с укреплением потенциала на ранних этапах в соответствии с ПДГР, в значительной степени соответствует рекомендациям Объединенной инспекционной группы (ОИГ) по вопросам географического представительства в специализированных учреждениях. Что касается вопроса представительства, то с двухлетнего периода 2012–2013 годов общее число должностей в нашей Организации не увеличилось. Вместо этого мы стратегически преобразовали должности категории общего обслуживания, которые заполняются за счет найма на месте и не подпадают под географическое распределение, в должности категории специалистов, на которые распространяется географическое распределение. Такой целенаправленный управленческий подход позволил нам расширить возможности для справедливого представительства без увеличения общего числа должностей. Если рассматривать ситуацию с точки зрения тенденций, результат очевиден и позитивен. С 2015 года все регионы увеличили свою представленность в абсолютных цифрах. Я хотела бы подчеркнуть следующее: рост наблюдался во всех регионах. Некоторые регионы могут казаться недопредставленными при оценке по формуле желаемого диапазона, однако иногда это обусловлено самой методологией. По мере того, как число должностей, подпадающих под географическое распределение, неуклонно увеличивалось с 411 до 600, границы формулы соответственно сдвигались. Например, в одном из регионов численность персонала выросла на 13 процентов, однако нижний предел его желаемого диапазона в соответствии с формулой увеличился с 171 до 272. Аналогичным образом, более высокие показатели выхода на пенсию в наиболее представленных регионах естественным образом влияют на колебания от года к году. Однако суть заключается в следующем: прогресс достигнут по всем направлениям. Этого недостаточно, но все регионы продвинулись вперед, и мы по-прежнему твердо намерены продолжать двигаться по этому курсу, уважая как принцип заслуг, так и функциональные потребности Организации. Возвращаясь к замечанию делегации Ботсваны, действительно, одним из аспектов, заслуживающих внимания, является концентрация представительства в ограниченном числе стран, и это характерно практически для всех регионов. На долю пяти ведущих стран каждого региона приходится от 44 до 79 процентов регионального представительства. В связи с этим мы предлагаем провести отдельные региональные встречи, чтобы иметь возможность более подробно обсудить эти данные. Что касается замечания делегации Российской Федерации, то с разработкой и постепенным внедрением нашей новой системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) мы надеемся предоставить некоторые информационные панели к следующим сессиям Ассамблеи. Параллельно с этим в рамках Координационного совета руководителей системы ООН (КСР) ведется работа по предоставлению информационных панелей государствам-членам. Что касается заявлений делегаций Ботсваны и Казахстана о представительстве их граждан, Секретариат уделит внимание этому вопросу в рамках ПДГР. Мы рассчитываем на дальнейшее взаимодействие в течение следующего года.

67. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Большое спасибо за эти ответы, г-жа Барбье. Я также хотел бы поблагодарить все делегации за их выступления. Эти выступления будут отражены в отчете о заседании. Теперь мы переходим ко второму документу в рамках данного

подпункта — WO/CC/86/2, озаглавленному «Пенсионный комитет персонала ВОИС». Я вновь предлагаю г-же Барбье кратко представить этот документ.

68. СЕКРЕТАРИАТ: Господин Председатель, уважаемые делегаты! Имею честь представить документ WO/CC/86/2, касающийся избрания члена и заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС. В качестве справочной информации отмечу, что Координационный комитет ВОИС в 1977 году постановил, что Пенсионный комитет персонала ВОИС будет состоять из трех членов и трех заместителей членов, причем один член и один заместитель члена избираются настоящим Комитетом. Члены, выдвинутые Генеральным директором для избрания Координационным комитетом, обычно исполняют свои обязанности в течение четырехлетнего срока полномочий. На своей очередной сессии в июле 2022 года Координационный комитет ВОИС избрал члена Пенсионный комитет персонала ВОИС на четырехлетний срок полномочий, заканчивающийся по завершении очередной сессии Координационного комитета в 2026 году. На своей очередной сессии в июле 2023 года Комитет избрал заместителя члена на четырехлетний срок полномочий, заканчивающийся по завершении очередной сессии в 2027 году. С тех пор данный заместитель члена вышел из состава Комитета по пенсиям сотрудников ВОИС. Соответственно, выборы как члена, так и заместителя члена состоятся в ходе нынешней сессии Координационного комитета ВОИС, причем оба назначения вступят в силу 1 сентября 2026 года на четырехлетний срок полномочий. В середине декабря 2025 года Генеральный директор направил государствам-членам через циркулярную вербальную ноту с просьбой представить кандидатуры для избрания члена Пенсионного комитета персонала ВОИС до конца февраля 2026 года. В связи с отсутствием подтвержденных кандидатур к указанному сроку 6 марта 2026 года государствам-членам было вновь предложено представить кандидатуры до 31 марта. Было получено три кандидатуры, которые Генеральный директор тщательно рассмотрел с учетом технических требований к данной должности, о которых были проинформированы государства-члены. В полномочиях, среди прочего, были перечислены следующие профессиональные компетенции: знание актуарного состояния фонда, управление активами и обязательствами, устойчивость, инвестиционная политика, положения о выплатах и другие вопросы, связанные с планированием структуры фонда; определение утраты трудоспособности для целей назначения пособий по инвалидности; а также содействие работе Совета в целях обеспечения надлежащего управления фондом. Лишь два из трех кандидатов соответствовали требованиям к данной должности, обладали соответствующим опытом в вопросах пенсионного обеспечения и ранее были избраны организациями-членами для участия в комитетах по пенсиям сотрудников и пенсионных советах. В связи с этим Генеральный директор предлагает избрать г-на Монсефа Шарааби членом, а г-на Антона Минаева – заместителем члена Комитета по пенсиям сотрудников ВОИС на четырехлетний срок, начинающийся 1 сентября 2026 года.

69. АЛБАНИЯ: Господин Председатель, для меня большая честь выступить с этим заявлением от имени членов ГЦЕБ, поддерживающих Группу. Прежде всего, члены ГЦЕБ желают вновь подтвердить основополагающее значение Пенсионного комитета персонала ВОИС для обеспечения благосостояния персонала Организации и соблюдения принципов добросовестности, прозрачности и независимости суждений. Мы категорически возражаем против предложенной кандидатуры г-на Антона Минаева из Российской Федерации на должность заместителя члена Комитета. На протяжении более четырех лет Российская Федерация продолжает вести неспровоцированную и незаконную агрессивную войну против Украины, грубо нарушая международное право и Устав ООН. Такие действия коренным образом подрывают дух доверия, подотчетности и сотрудничества, необходимый для назначений в основные административные и руководящие структуры ВОИС. В связи с этим члены ГЦЕБ не могут одобрить эту кандидатуру.

70. СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО: Делегация Соединенного Королевства выступает с настоящим заявлением от имени Албании, Австрии, Австралии, Бельгии, Болгарии, Канады, Хорватии, Кипра, Чешской Республики, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Венгрии, Исландии, Ирландии, Италии, Японии, Латвии, Литвы, Лихтенштейна, Люксембурга, Мальты, Нидерландов, Новой Зеландии, Норвегии, Польши, Португалии, Румынии, Словакии, Словении, Испании, Швеции, Швейцарии и Соединенного Королевства. Мы принимаем к сведению документ WO/CC/86/2, касающийся предложенных Генеральным директором кандидатур в состав Пенсионного комитета персонала ВОИС. Наша группа единомышленников хотела бы подчеркнуть важность Пенсионного комитета персонала и ту жизненно важную роль, которую он играет в обеспечении пенсионных прав нынешних и бывших сотрудников ВОИС. Поскольку данный комитет является органом, ответственным за предоставление консультаций и осуществление надзора по вопросам, касающимся Объединенного пенсионного фонда персонала ООН (ОПФПООН) в той мере, в какой они относятся к ВОИС, его работа требует соблюдения высочайших стандартов добросовестности, независимости и здравого суждения. Поэтому мы придаем особое значение составу данного Комитета и обеспечению того, чтобы все назначения соответствовали этим принципам. В этом контексте мы принимаем к сведению предложенных кандидатов в состав Пенсионного комитета персонала. Мы хотели бы получить от Секретариата дополнительные разъяснения относительно процедуры выдвижения данной кандидатуры и призываем к продолжению консультаций между государствами-членами, с тем чтобы любое назначение отражало консенсус и сохраняло доверие к работе Комитета. Что касается повторного назначения г-на Шарааби в качестве члена Комитета, мы отмечаем его значительный и соответствующий опыт и поддерживаем его повторное назначение в Комитет по пенсиям персонала. Однако мы не можем поддержать предложенное назначение г-на Антона Минаева из Российской Федерации в качестве заместителя члена Комитета. Наша группа единомышленников вновь подтверждает нашу непоколебимую приверженность принципам, лежащим в основе многостороннего сотрудничества. Мы считаем, что сила многостороннего сотрудничества основана на общей приверженности достижению консенсуса, а не на односторонних действиях. Именно принципы солидарности, целостности и взаимной подотчетности позволяют таким организациям, как наша, эффективно выполнять свои мандаты и сохранять доверие и уверенность своих членов. Уже более четырех лет Российская Федерация продолжает свои агрессивные действия против Украины. Это было неспровоцированное и неоправданное вторжение в суверенное государство-член, являющееся членом этой Организации. Это не действия страны, стремящейся к миру. Эскалация широкомасштабных атак со стороны Российской Федерации и наносимый в результате ущерб гражданскому населению, а также повреждение культурных и религиозных объектов вызывают глубокое сожаление. Мы вновь заявляем о нашем давнем призыве к прекращению огня и к немедленному прекращению агрессии со стороны Российской Федерации в целях установления всеобъемлющего, справедливого и прочного мира в соответствии с принципами Устава ООН. Мы по-прежнему твердо поддерживаем Украину.

71. УКРАИНА: Делегация Украины присоединяется к заявлениям, с которыми выступили делегация Албании от имени членов ГЦЕБ и делегация Соединенного Королевства от имени группы государств-членов, являющихся единомышленниками. Наша делегация придает большое значение эффективному функционированию Пенсионного комитета персонала ВОИС и обеспечению того, чтобы нынешние и бывшие сотрудники ВОИС могли рассчитывать на стабильную, хорошо управляемую и надежную пенсионную систему. Обязанности Пенсионного комитета персонала требуют честности, независимости, здравого суждения и доверия со стороны государств — членов ВОИС. Избрание Координационным комитетом ВОИС придает этим назначениям четкий институциональный и управленческий характер. Их нельзя рассматривать исключительно как технические или административные вопросы. Даже заместитель члена является частью институционального представительства ВОИС в рамках пенсионной системы ООН.

и может быть привлечен к выполнению важных обязанностей. Наша делегация поддерживает предложение об избрании г-на Шарааби в качестве члена Пенсионного комитета персонала ВОИС. В то же время мы выражаем сожаление в связи с предложением об избрании г-на Минаева, должностного лица Постоянного представительства Российской Федерации при Представительстве Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), в качестве заместителя члена. Российская Федерация продолжает вести незаконную, неспровоцированную и необоснованную агрессивную войну против Украины, грубо нарушая Устав ООН и нормы международного права. Буквально за день до начала этих сессий массированная атака Российской Федерации ракетами и БПЛА на Киев и прилегающие районы привела к гибели по меньшей мере 26 человек и ранению еще нескольких десятков, в том числе детей. Это произошло после одной из самых смертоносных атак Российской Федерации на столицу, совершенной всего четырьмя днями ранее, 2 июля, в результате которой погибли 31 человек и более 100 получили ранения. Генеральная Ассамблея ООН неоднократно осуждала агрессивную войну Российской Федерации и подтверждала суверенитет, независимость и территориальную целостность Украины, в том числе в резолюциях, принятых в ходе своей 11-й чрезвычайной специальной сессии. Этот устоявшийся институциональный и правовой контекст в рамках системы ООН не может быть отделен от назначений в органы, связанные с этой системой. Предлагаемое избрание действующего представителя государства-агрессора вызывает серьезные вопросы, касающиеся доверия, подотчетности и институциональной последовательности. Это создает риск ослабления доверия к принципам, которыми должны руководствоваться при назначениях в рамках ВОИС и системы ООН в целом. Украина в полной мере уважает необходимость обеспечения преемственности в работе Пенсионного комитета персонала ВОИС и защиты пенсионных интересов персонала ВОИС. Этим целям наилучшим образом способствуют назначения лиц, способных пользоваться широким доверием со стороны государств-членов. По этим причинам Украина не поддерживает назначение г-на Минаева, должностного лица Постоянного представительства Российской Федерации при ЮНОГ, в качестве заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС.

72. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: На данный момент я не вижу других делегаций, желающих выступить. Выслушав выступления, я принял к сведению возражения, высказанные несколькими делегациями в отношении кандидатуры одного из предложенных членов. Таким образом, пока, по-видимому, не достигнут консенсус по вопросу избрания обоих выдвинутых кандидатов. В связи с этим я предлагаю приостановить обсуждение данного пункта повестки дня до проведения неофициальных консультаций между делегациями. Вероятно, нам придется возобновить рассмотрение этого пункта повестки дня позднее.

73. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Цель возобновления заседания сегодня вечером заключается в том, чтобы вернуться к пункту 19(i), подпункту 2, и документу WO/CC/86/2 «Пенсионный комитет персонала ВОИС». Это единственный вопрос, который я намерен рассмотреть на данном заседании, и я надеюсь, что обсуждение будет кратким. Как вы помните, сегодня утром мы приостановили консультации по данному вопросу. Я провел консультации с рядом государств-членов и высоко ценю откровенность, с которой они подошли к этим консультациям. Однако откровенность не означает сближения позиций, а сближения позиций у нас нет. Я считаю важным на данном этапе, чтобы все члены Комитета понимали текущее положение дел по данному вопросу. Я осознаю, что уже очень поздно, но вы, несомненно, поймете, что этот вопрос имеет чрезвычайно важное практическое значение. Если нам не удастся достичь результата на этом заседании, это станет серьезной проблемой, и именно поэтому я настаиваю на решении вопроса сегодня вечером. У меня самого нет времени продолжать консультации утром. Исходя из вашего понимания, я планирую вынести на рассмотрение Комитета пункт решения, содержащийся в документе WO/CC/86/2. Прошу вас вывести его на экран. Большое спасибо. Проект решения гласит: «Координационный комитет ВОИС избрал г-на Монсефа Шарааби членом, а г-на Антона Минаева — заместителем члена Пенсионного комитета

персонала ВОИС на четырехлетний срок, начинающийся 1 сентября 2026 года».

Председатель: Передаю вопрос на рассмотрение Комитета.

74. СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО: Группа стран-единомышленников подтверждает свое заявление, сделанное ранее сегодня. Мы вновь заявляем о своей поддержке назначения кандидата от Туниса в качестве члена Пенсионного комитета персонала ВОИС. Мы выступаем против назначения кандидата от Российской Федерации в качестве заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС.

75. АЛБАНИЯ: Делегация Албании выступает от имени ГЦЕБ. Наша позиция остается неизменной. Мы не можем поддержать кандидатуру г-на Антона Минаева на должность заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС.

76. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Есть ли другие делегации, желающие выступить на данном этапе? Похоже, что нет. Благодарю те делегации, которые выступили. Очевидно, что консенсуса по данному решению достигнуто не было. В целях экономии времени я перейду к альтернативному решению, которое я поставлю на рассмотрение Комитета. Вы можете видеть проект решения, отображаемый на экране, который гласит: «Координационный комитет ВОИС избрал г-на Монсефа Шарааби членом Пенсионного комитета персонала ВОИС на четырехлетний срок, начинающийся 1 сентября 2026 года». Делегация Российской Федерации, я вижу, что вы желаете выступить. Российская Федерация, вам слово.

77. РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ: Делегация Российской Федерации не поддерживает принятие данного предложения по тексту решения в том виде, как оно было представлено во второй версии на экране. При этом делегация приветствует и поддерживает предложение Генерального директора избрать г-на Монсефа Шарааби членом, а г-на Антона Минаева — заместителем члена Пенсионного комитета персонала ВОИС, как это было отражено в первой версии текста, выведенной на экран. Делегация хотела бы также высказать несколько соображений по данному пункту повестки дня. Прежде всего, хотелось бы подчеркнуть, что Координационный комитет ВОИС избирает членов Пенсионного комитета персонала ВОИС, который является не межправительственным органом, а административной структурой ВОИС и частью ОПФПООН. Координационный комитет выбирает профессионалов с точки зрения их квалификации, опыта и способности выполнять возложенные на них функции. Аргументация против той или иной кандидатуры исключительно по признаку гражданства противоречит самой сути этой процедуры. Обращаем внимание, что представленный документ WO/CC/86/2 свидетельствует о том, что Генеральный директор получил несколько кандидатур, которые были тщательно рассмотрены, после чего Комитету были предложены кандидатуры г-на Монсефа Шарааби и г-на Антона Минаева. Сам факт того, что Генеральный директор принял решение представить именно эти кандидатуры на рассмотрение Комитета, свидетельствует о том, что они отвечают требованиям, необходимым для выполнения соответствующих функций. Основания ставить под сомнение объективность или добросовестность проведенной Секретариатом оценки представленных кандидатур отсутствуют. Уважение к результатам этой профессиональной оценки является одновременным проявлением уважения к институциональной роли Генерального директора, которому в рамках данной процедуры поручено представить Координационному комитету соответствующие предложения. Убеждены, что такой подход, основанный на уважении к правилам Организации и оценке кандидатур исключительно по их профессиональным качествам, позволит нам сохранить высокий авторитет ВОИС как специализированного учреждения системы ООН, а также обеспечит доверие государств-членов к решениям, принимаемым Организацией.

78. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: На данный момент у меня нет других делегаций, желающих выступить. Таким образом, очевидно, что в нашем Комитете не достигнуто согласие по

вопросу выдвижения кандидатуры члена или заместителя члена, не говоря уже об обоих, в Комитет по пенсиям персонала ВОИС. Как я уже сказал, это серьезный вопрос, но я не думаю, что нам удастся решить его в ходе данной сессии. Я предлагаю приостановить данное заседание и провести дополнительные консультации с делегациями, выступившими сегодня вечером, а также с любыми другими делегациями, имеющими особый интерес к данному вопросу. Есть ли возражения против такого порядка действий? Я не вижу никаких возражений. Соответственно, на этом основании я приостанавливаю данное заседание. Утром мы возобновим работу с обновленной информацией, и тогда вам будет сообщено о результатах наших консультаций. А пока я приглашаю представителей делегаций, выступивших сегодня вечером, а также любых других делегаций, имеющих особый интерес к данному вопросу, остаться для проведения консультаций.

79. После возобновления заседания Председатель Координационного комитета ВОИС, отметил, что не был достигнут консенсус по вопросу избрания члена и заместителя члена Пенсионного комитета персонала ВОИС на четырехлетний срок, начинающийся 1 сентября 2026 года, как указано в пункте 6 документа WO/CC/86/2. В качестве исключительной меры, направленной на обеспечение преемственности, действующий член будет продолжать исполнять свои обязанности до рассмотрения данного вопроса на следующей очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2027 году.

80. Координационный комитет ВОИС принял к сведению резюме Председателя, приведенное в предыдущем пункте и представленное в приложении к краткому отчету (документ A/68/9).

ii. Отчет Бюро по вопросам этики

81. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/86/INF/2](#).

82. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Рассматриваемый документ — это документ WO/CC/86/INF/2 под названием «Годовой отчет Бюро по вопросам этики», и я хотел бы предложить г-же Фанни Мартен, главному сотруднику по вопросам этики, кратко представить этот документ.

83. СЕКРЕТАРИАТ: Для меня большая честь представить вам Годовой отчет Бюро по вопросам этики ВОИС за 2025 год. В этом году в рамках Международного дня ИС нам было предложено отметить тесную связь между ИС и спортом. В последнее время я не могу не заметить, что этика и спорт составляют в равной степени убедительную пару. В спорте, как и в этике, все опирается на один и тот же фундамент — честную игру, четкие правила и стремление проявить себя с лучшей стороны, независимо от того, наблюдает за вами кто-либо или нет. В связи с этим я с радостью сообщаю, что 2025 год стал для Бюро по вопросам этики рекордным во всех смыслах, и я имею в виду это в самом лучшем смысле этого слова. В рамках конфиденциального консультирования мы рассмотрели 244 индивидуальных обращения — это наш рекордный показатель на сегодняшний день, превышающий показатель 2024 года на 30 процентов. За этой цифрой стоят реальные люди, доверившие нам свои настоящие этические дилеммы, будь то вопросы, связанные с внеслужебной деятельностью, конфликтами интересов или напряженностью на рабочем месте. Мы не считаем такое доверие само собой разумеющимся. Поэтому я с особым удовольствием сообщаю, что опрос по оценке удовлетворенности, проведенный в 2025 году, показал: более 95 процентов респондентов оценили наши рекомендации как своевременные, актуальные и четкие, а более 91 процента отметили, что чувствовали себя искренне принятыми, услышанными и поддержанными. Это тем более значимо, учитывая, что наши рекомендации не всегда соответствовали тому, что они надеялись услышать. Что касается информационно-просветительской работы и обучения, мы значительно повысили эффективность своей

деятельности, организовав 13 инициатив по сравнению с восемью в предыдущем году. Среди наиболее значимых мероприятий можно выделить общее собрание персонала на тему «Принадлежность и взаимодействие в ВОИС», в котором приняли участие более 800 коллег, наш Всемирный день этики, а также празднование важной вехи — 15-летия Бюро по вопросам этики, в котором приняло участие около 600 сотрудников. Кроме того, мы достигли 98-процентного показателя прохождения обязательного обучения по вопросам этики и целостности в ВОИС и приступили к всестороннему пересмотру этой программы с целью учета возникающих этических вызовов, таких как этическое использование ИИ, социальных сетей и защита персональных данных. В области разработки политики и стандартов 2025 год также стал важной вехой. В целях выполнения давних рекомендаций бывшего внешнего аудитора ВОИС мы расширили ежегодную процедуру раскрытия информации, включив в нее конфликты интересов, связанные с ИС, — теперь она охватывает 350 сотрудников, занимающих ответственные должности. Мы также усилили требования к введению в должность сотрудников и индивидуальных консультантов, работающих с конфиденциальной информацией в сфере ИС. Что касается жалоб на преследование, то в 2025 году Бюро ВОИС по вопросам этики получило три таких официальных жалобы, все из которых были поданы одним и тем же заявителем. Первые две жалобы были отклонены по итогам предварительного рассмотрения, поскольку ни в одной из них не было установлено наличия на первый взгляд фактов преследования. Третья жалоба на конец года оставалась на рассмотрении, и Комитет, разумеется, будет должным образом проинформирован о его исходе в установленном порядке. Наконец, что касается управления Бюро, мы пересмотрели наш мандат, продлили соглашение с Бюро по вопросам этики ООН и объявили совместный тендер с четырьмя другими учреждениями ООН на оказание услуг по проверке раскрываемой информации. Эти инициативы позволили нам более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, обеспечивая при этом надежное и рациональное управление Бюро. Ваши Превосходительства, ни одно из этих достижений не было реализовано в изоляции. Я выражаю глубочайшую благодарность Независимому консультативному комитету по надзору (НКН) за его непоколебимую поддержку и ценные рекомендации, ДУЛР, Бюро Юрисконсульта и Бюро Омбудсмана, а прежде всего — каждому сотруднику, который продолжает сотрудничать с нами. Мы вступили в 2026 год, заняв выгодную позицию и имея четкое представление о своих целях. Наши приоритеты заключаются в том, чтобы и впредь предоставлять оперативные, высококачественные и конфиденциальные консультации; дальнейшем укреплении нашей системы этических норм (начиная с тщательного пересмотра нашей Политики в отношении подарков и наград); внедрении нашей недавно пересмотренной программы обязательного обучения, а также дальнейшей адаптации и углублении нашей информационно-просветительской работы во всех подразделениях Организации. При этом нашей конечной целью является обеспечение того, чтобы вопросы этики больше не рассматривались как обязанность одного ведомства, а стали неотъемлемой частью поведения каждого из наших коллег во всех аспектах их деятельности. В спорте то, что в конечном итоге вызывает восхищение всего мира, — это не только результат на табло, но и дух, в котором ведется игра. Авторитет ВОИС и доверие к ней основываются не только на высоком качестве ее работы, но и на честности, с которой она ее выполняет. Ваши Превосходительства, я глубоко благодарна вам за неизменное доверие, которое помогает нам укреплять эту честность.

84. БРАЗИЛИЯ: Делегация Бразилии высоко оценивает работу, проделанную Бюро по вопросам этики. Зачастую мы, как члены Организации, не располагаем достаточным временем, чтобы рассмотреть эти вопросы с необходимой степенью подробности. Поэтому мне было интересно узнать, почему после публикации отчета слово «жалоба» было заменено на «запрос». В чем заключается разница? По-моему, в данных отчета изначально отмечался рост числа жалоб с 2024 по 2025 год. Они обращаются в Бюро по вопросам этики с просьбами или подают жалобы? В чем заключается точный характер этой работы?

85. ГЕРМАНИЯ: Группа В выражает признательность Секретариату за подготовку Годового отчета Бюро по вопросам этики за 2025 год, содержащегося в документе WO/CC/86/INF/2, и благодарит главного сотрудника по вопросам этики за исчерпывающий рассказ. Бюро по вопросам этики по-прежнему играет незаменимую роль в системе управления ВОИС, способствуя формированию культуры добросовестности, необходимой для поддержания доверия к глобальным системам ИС. Предоставление конфиденциальных консультаций и поддержки всем сотрудникам ВОИС является одним из основных аспектов деятельности Бюро. В связи с этим мы приветствуем продолжающийся рост числа конфиденциальных консультаций — с 188 в 2024 году до 244 в 2025 году. Кроме того, мы высоко оцениваем результаты анонимного опроса, свидетельствующие о высоком уровне доверия к Бюро по вопросам этики: 95,7 процента респондентов выразили удовлетворение своевременностью и актуальностью рекомендаций, 95,6 процента — их ясностью, а 91,5 процента отметили, что чувствуют себя искренне принятыми, услышанными и поддержанными. Как рост числа запросов на конфиденциальные консультации, так и результаты опроса, несомненно, отражают растущее доверие сотрудников к консультативной роли Бюро. Мы также высоко оцениваем усилия, направленные на углубление знаний и понимания политики в области этики, а также на продвижение этических стандартов на всех уровнях ВОИС. В этой связи мы отмечаем, что Бюро ВОИС по вопросам этики расширило и разнообразило свою информационно-просветительскую деятельность, организовав презентацию общем собрании персонала на тему «Принадлежность и взаимодействие в ВОИС», которая привлекла 837 сотрудников. Группа В выражает благодарность Бюро по вопросам этики за его важный вклад и рассчитывает на дальнейшее активное и проактивное участие Бюро в деятельности организации.

86. БОТСВАНА: Делегация Ботсваны отмечает заметный рост взаимодействия с Бюро по вопросам этики: количество запросов увеличилось с 53 в 2021 году до 244 в 2025 году. Эта тенденция к росту отражает не только повышение осведомленности, но и устойчивое доверие к Бюро по вопросам этики как надежному конфиденциальному советнику. Мы отмечаем, что 21 запрос поступил от стипендиатов и молодых экспертов. Было бы полезно узнать итоговое число представителей этих двух категорий, чтобы можно было определить соответствующий процент. Аналогичным образом, определение доли сотрудников, подавших запросы, позволило бы провести надлежащее сравнение по всем секторам и категориям. Бюро по вопросам этики остается неотъемлемой опорой системы этики ВОИС. Его работа должна не только продолжаться, но и признаваться ключевым фактором в обеспечении добросовестности Организации.

87. СЕКРЕТАРИАТ: Что касается вопроса, заданного делегацией Бразилии, различие между «запросами» и «жалобами» заключается в том, что «запросы» относятся к просьбам о конфиденциальной консультации и носят исключительно неформальный характер, тогда как «жалобы» — это официальные жалобы на преследование. Иногда Бюро по вопросам этики получает запросы о консультации в связи с мерами преследования, например, о том, какой порядок следует соблюдать для подачи официальной жалобы на меры преследования. Нам пришлось опубликовать это исправление, поскольку в английской версии в разделе, посвященном запросам о консультациях, была допущена ошибка: словосочетание «запросы о консультациях» было фактически заменено на «жалобы». Что касается вопроса, заданного делегацией Ботсваны, то в отчете приводятся подробные данные о доле, а точнее, о категориях сотрудников, обратившихся за консультацией в Бюро по вопросам этики. Еще один момент, отраженный в нашем отчете, заключается в том, что в начале каждого года мы связываемся с руководителями различных секторов и предоставляем им весьма конкретные данные о запросах на конфиденциальные консультации, полученных нами по каждому сектору, а также предоставляем разбивку по предметам этих запросов — будь то внеслужебная деятельность, обвинения в мошенничестве или что-либо другое. Таким образом, в начале года им действительно предоставляются эти данные, и мы также

предлагаем им рекомендации, чтобы они могли более эффективно решать проблемы или провести повышение осведомленности в своих секторах по вопросам, которые нам удалось выявить. Надеюсь, это отвечает на ваш вопрос, но, пожалуйста, дайте мне знать, если это не так.

88. БОТСВАНА: Да, хотелось бы уточнить свой вопрос, поскольку, как мне кажется, его неверно поняли. Я имею в виду рис. 3. Если посмотреть на рис. 3, там указаны страны происхождения заявок, далее приводится их классификация по источникам и показаны абсолютные цифры. Я заметил, что в категории «Стипендиаты или молодые эксперты» указано число 21, и мой вопрос заключался в следующем: каково итоговое число стипендиатов и молодых экспертов и какую долю в процентах от их общего числа составляет это число 21, поскольку таким образом мы сможем получить представление о частоте встречаемости, а не просто об абсолютных цифрах. Тогда я смогу провести сравнение с индивидуальными подрядчиками или третьими сторонами. Если третьих сторон 100, то это 3 процента. Если третьих сторон шесть, то это 50 процентов. Таким образом, мы сможем сравнивать различные категории — те показатели, которые действительно сопоставимы.

89. СЕКРЕТАРИАТ: Большое спасибо за разъяснение. Мне сообщили, что итого насчитывается 144 стипендиата и молодых экспертов.

90. БОТСВАНА: Да, это так, господин Председатель. Но я не хочу затягивать обсуждение этого вопроса. Я полагаю, что этот вопрос можно будет рассмотреть в будущем в рамках более узкой группы, поскольку это составляет 14,5 процента от данной категории. Важно, чтобы члены уделили этому внимание, поскольку у меня сложилось впечатление, что, возможно, молодые эксперты испытывают недовольство по сравнению с другими. Я не думаю, что для этого существует специальный форум, но хотелось бы, чтобы мы рассмотрели этот вопрос в соответствующем форуме в дальнейшем.

91. СЕКРЕТАРИАТ: Позвольте заметить, что это не всегда так. К счастью, не все сотрудники или коллеги, обращающиеся в Бюро по вопросам этики, обязательно испытывают недовольство. Очень часто они просто ищут совета о том, как правильно поступить в той или иной ситуации. Обычно речь идет о том, каковы именно правовые нормы, регулирующие разрешение на участие во внеслужебной деятельности. В данном случае я приветствую такую практику, поскольку она носит явно превентивный характер. Речь идет о том, чтобы должным образом информировать наших коллег о действующих правилах, ценностях и правовых положениях, которые они обязаны соблюдать.

92. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР: В целом, если говорить о нашей работе по вовлечению сотрудников, не затрагивая вопросы этики, уровень удовлетворенности выше среди молодых людей и тех, кто работает у нас не так давно. Таким образом, как правило, именно стипендиаты и молодые эксперты (YEP) демонстрируют более высокие показатели удовлетворенности и вовлеченности. Не знаю, так ли обстоит дело в ваших миссиях, но в ВОИС мы наблюдаем именно эту тенденцию.

93. СЕКРЕТАРИАТ: Есть еще один момент, который, возможно, следует принять во внимание. Как уже упоминалось ранее, объем нашей информационно-просветительской деятельности заметно возрос, и в настоящее время мы систематически проводим презентации в рамках вводной программы. Очень часто на них присутствуют молодые эксперты и стипендиаты, и я полагаю, что они также более чутко реагируют на эту тему. Они стремятся обеспечить плавную интеграцию в коллектив ВОИС, и это тоже может быть одной из причин. Если посмотреть на график, то, по сути, очень часто мы получаем гораздо больше запросов сразу после презентаций в рамках вводной программы, чем в течение остальной части года. Так что это тоже может служить объяснением.

94. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Хорошо. Большое спасибо. Я вижу, что Ботсвана на данный момент удовлетворена, но, безусловно, я уверен, что вы сможете обсудить эти вопросы в двустороннем порядке, если пожелаете рассмотреть их более подробно. На этом я завершаю обсуждение данного подпункта повестки дня. Я хотел бы поблагодарить эти делегации за выступления, а также поблагодарить г-жу Мартен за ее замечания. Все выступления будут отражены в отчете о заседании, и обсуждение данного пункта закрыто.

ПУНКТ 20 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

95. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/86/3](#).

96. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Теперь мы можем перейти к пункту 20 повестки дня — «Поправки к положениям и правилам о персонале». Как указано в перечне документов, на рассмотрение вынесен один документ, а именно документ WO/CC/86/3 «Поправки к положениям и правилам о персонале», подготовленный Генеральным директором.

97. СЕКРЕТАРИАТ: Господин Председатель, уважаемые делегаты! Имею честь представить документ WO/CC/86/3, содержащий предлагаемые поправки к положениям о персонале, выносимые на утверждение Координационного комитета, а также поправки к правилам о персонале, представляемые для сведения. В этом году на утверждение координационного комитета представлены поправки к пяти положениям о персонале. Две поправки обеспечат более строгий финансовый контроль при выплате пособий и льгот. В частности, поправка к положению о персонале 3.3, касающаяся пособий на иждивенцев, прямо разрешает ВОИС вычитать из пособия на ребенка-иждивенца, выплачиваемого Организацией, сумму любого другого пособия на иждивенцев, получаемого из внешнего источника другим родителем, если последний проживает совместно с сотрудником, но не признан ВОИС в качестве супруга. В настоящее время данное положение касается только пособий, получаемых из внешнего источника самим сотрудником или супругом. Данное изменение поможет избежать дублирования выплат, обеспечит равенство между сотрудниками и будет в большей степени отражать меняющиеся семейные структуры и формы проживания, которые все чаще встречаются среди сотрудников ВОИС. Поправка к положению о персонале 9.8, касающаяся выходного пособия в случае увольнения по состоянию здоровья, позволит ВОИС вычитать из выходного пособия, выплачиваемого в случае прекращения трудовых отношений по состоянию здоровья, пенсионное пособие или пособие по досрочному выходу на пенсию, выплачиваемое сотруднику ОПФПООН. В настоящее время данное положение требует лишь уменьшения размера выходного пособия на сумму пособия по инвалидности, которое может выплачиваться за соответствующий период. Применение того же принципа к пенсионным и досрочным пенсионным выплатам обеспечит справедливое и последовательное отношение к сотрудникам, с которыми расторгнут трудовой договор по состоянию здоровья. Также предлагается внести поправку в положение о персонале 4.2, касающуюся географического распределения, с тем чтобы оговорить, что должности экспертов категории специалистов, требующие специальных навыков владения языками, не подпадают под действие положений о географическом распределении. Это не изменяет принцип данного положения; скорее, данное изменение учитывает тот факт, что в нынешней редакции данное положение ограничивается исчерпывающим перечнем должностей. Еще одно изменение касается положения о персонале 8.2, касающейся консультативного органа. Предлагается отменить обязательство создавать постоянный консультативный орган и оставить на усмотрение Генерального директора создание специальных консультативных групп для получения рекомендаций по любым конкретным кадровым или административным вопросам, если это будет сочтено целесообразным, в

дополнение к регулярным обязательным консультациям с Советом персонала в соответствии с правилом 8.1.1. Модель специальных консультаций обеспечит повышение эффективности и оптимизацию процесса. В зависимости от предмета запрашиваемой консультации члены консультативного органа могут назначаться с целью предоставления технических знаний и опыта в конкретных областях по мере необходимости. Это позволит проводить более эффективные с точки зрения затрат времени заседания и получать целенаправленные рекомендации. До сведения Координационного комитета доводится также информация о поправках к тринадцати правилам о персонале. В частности, в правило о персонале 5.3.1, касающееся отпуска на родину, были внесены поправки с целью отражения изменений, связанных с введением балльной системы, в соответствии с передовой практикой других организаций общей системы ООН.

98. ГЕРМАНИЯ: Группа В хотела бы поблагодарить Генерального директора и Секретариат за подготовку поправок к положениям и правилам о персонале, содержащихся в документе WO/CC/86/3. Мы подчеркиваем важность регулярного пересмотра и, при необходимости, адаптации положений и правил о персонале ВОИС в целях поддержания надежной нормативной базы, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и способствует их реализации. Группа В приветствовала бы предоставление более подробной справочной информации о поправках, предлагаемых для внесения в положения и правила о персонале.

99. РЕСПУБЛИКА КОРЕЯ: Делегация Республики Корея благодарит Секретариат за подготовку документа WO/CC/86/3, касающегося поправок к положениям и правилам о персонале. Делегация приветствует постоянные усилия Секретариата ВОИС по пересмотру и обновлению внутренней нормативной базы ВОИС. В эпоху стремительной трансформации, обусловленной развитием ИИ и цифровых технологий, важно, чтобы правила и процедуры Организации оставались гибкими, эффективными и способными оперативно реагировать на меняющиеся оперативные потребности. Делегация принимает к сведению обоснование, представленное в отношении предлагаемых поправок, включая необходимость обеспечения справедливости, последовательности, эффективности и надлежащего управления, и считает, что предлагаемые изменения являются целесообразными и обоснованными. В связи с этим делегация поддерживает предлагаемые поправки к положениям о персонале и принимает к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в данном документе.

100. ШВЕЦИЯ: Прежде всего делегация Швеции хотела бы выразить свою поддержку заявлению, сделанному делегацией Германии от имени Группы В, и признать необходимость разработки и совершенствования положений и правил о персонале. Обобщить все аспекты и уровни изменений в положениях и правилах о персонале правилах в кратких документах или таблицах может быть затруднительно. Нам необходима дополнительная информация по двум из приведенных в документе предложенных поправок к положениям и связанных с ними правилам. Что касается предлагаемого изменения в положении 4.2, касающегося географического распределения и гендерного баланса, делегация разделяет точку зрения Секретариата, изложенную, например, в Годовом отчете о людских ресурсах, о том, что на первом месте стоит профессиональная пригодность, но при этом желательно обеспечить широкое географическое представительство. По этой причине делегация хотела бы получить дополнительные разъяснения в отношении предлагаемого изменения в положении 4.2. Что касается должностей, связанных с владением иностранными языками, то, по нашему мнению, владение языком является навыком, который можно проверить. Кроме того, языковые навыки не ограничиваются конкретной страной или географическим регионом. Более того, в предлагаемом положении о персонале в его нынешнем виде приведен неисчерпывающий перечень должностей, поэтому к любой должности можно отнести такое конкретное языковое требование, хотя в документе в качестве примера приводятся только патентные эксперты. Поэтому нам необходимо, чтобы Секретариат более

подробно разъяснил, какого эффекта предполагается достичь с помощью данного изменения и почему эту проблему нельзя решить путем проверки языковых навыков кандидатов, сохранив тем самым возможность учитывать географическое распределение. Это наш первый вопрос. Во-вторых, существуют ли, помимо должностей, упомянутых в примере, другие должности, к которым также предъявляются конкретные языковые требования? Еще один момент, по которому мы хотели бы получить немного больше информации, касается роспуска консультативного органа, а точнее — того факта, что его деятельность больше не является обязательной. Это изменение в документе объясняется весьма скупо. На первый взгляд предлагаемый специальный процесс, конечно, более эффективен, но при этом менее формализован и менее прозрачен, чем использование консультативного органа. Кроме того, данное изменение, по-видимому, чревато риском ограничения возможностей сотрудников высказывать свое мнение и, как следствие, упущением возможностей для Секретариата получать новые и инновационные идеи от своих весьма компетентных сотрудников, в том числе в ситуациях, когда такие идеи не ищутся активно через устоявшуюся структуру. В связи с этим мы хотели бы получить дополнительные разъяснения относительно того, почему специальная, неформализованная структура предпочтительнее использования уже существующих механизмов.

101. **ФРАНЦИЯ:** Наша делегация присоединяется к заявлению Группы В. Прежде всего мы хотели бы поблагодарить директора по кадрам за поправки к положениям и правилам о персонале. Эти поправки должны быть утверждены координационным комитетом. У нас есть два вопроса: первый касается изменений, внесенных в критерии предоставления языковой надбавки, а второй — отпуска по болезни в случае длительного заболевания. Данные изменения предполагают передачу полномочий Генерального директора старшему медицинскому консультанту, и мы хотели бы узнать, направлены ли эти изменения на приведение положений о персонале в соответствие с положениями других организаций системы ООН. Мы хотели бы заранее поблагодарить директора за любую информацию, которой она сможет поделиться по данному вопросу.

102. **ПРЕДСЕДАТЕЛЬ:** Больше ни одна из делегаций не просит слова. В связи с этим я предлагаю Секретариату ответить на высказанные заявления.

103. **Секретариат:** Я отвечу на вопросы, касающиеся положения 4.2, а затем, если вы не возражаете, передам слово коллеге для обсуждения остальных аспектов. Что касается положения 4.2, то прежде всего хотелось бы уточнить, что предлагаемое изменение в положении, касающееся связанных с владением языками должностей, не учитываемых при определении географического разнообразия, не является изменением самого принципа. Речь идет скорее о вопросе формулировки, характерном для нашего положения, которое, в отличие от соответствующих положений других организаций, основано на исчерпывающем перечне. Делегация Швеции задала вопрос о том, каких реальных изменений предполагается добиться. Этот вопрос возник в ходе реструктуризации экспертных групп, и в связи с автоматизацией мы преобразуем должности, которые ранее относились к категории общего обслуживания, в должности категории специалистов, как упоминалось ранее в докладе отдела кадров. Стало очевидно, что некоторые из этих должностей в значительной степени связаны с конкретными языками. Приведу весьма конкретный пример: если нам требуется сотрудник, который будет обрабатывать документы на корейском языке и должен обладать знаниями нормативно-правовой базы Кореи, то высока вероятность того, что мы найдем, например, гражданина Кореи, и это относится к другим языкам, разумеется, не являющимся рабочими языками Организации. С этой точки зрения это явно подпадает под понятие должностей, «связанных с владением языками», где язык определяет гражданство лица, которое мы намерены нанять. Проблема, с которой мы столкнулись, заключалась в том, что при внимательном изучении наших положений и правил о персонале мы заметили: формулировка положения не позволяла нам рассматривать эти

должности как связанные с языком. Данная поправка лишь позволяет применять положение в соответствии с первоначальным замыслом, распространив его действие не только на перечисленные должности, но и на экспертов. Чтобы было совершенно ясно: эта корректировка будет применяться исключительно к оперативным должностям, а не к руководящим позициям в составе команд. Надеюсь, это отвечает на вопрос по положению 4.2. Что касается вопроса об Объединенной консультативной группе, важно напомнить, что этот орган носит исключительно консультативный характер. Генеральный директор не обязан консультироваться с Объединенной консультативной группой, в отличие от обязательства консультироваться с Советом персонала ВОИС, а советы и рекомендации Объединенной консультативной группы не являются обязательными для Генерального директора. Риск того, что у сотрудников станет меньше возможностей высказать свое мнение, минимален, поскольку Совет персонала обычно выступает в качестве голоса сотрудников ВОИС. Как показывает практика, многие вопросы сотрудников направляются в Совет, который затем передает их администрации. Во-вторых, вы, возможно, заметили, что в поправке мы не отменяем процедуру подачи петиций сотрудников. Это еще один способ для сотрудников заявить о себе — путем подачи петиции Генеральному директору. Что касается вопроса, связанного с отпуском по болезни, то, отвечая делегации Франции, следует отметить, что речь идет не о передаче прерогативы, а о том, чтобы закрепить в положении о персонале делегирование полномочий, которое де-факто существует уже давно. В других организациях полномочия по утверждению или отказу в предоставлении отпуска по болезни делегированы медицинскому консультанту Организации, хотя это не всегда отражено в положениях и правилах о персонале этих организаций. Приведу пример: в правилах о персонале ООН указано, что подтвержденный отпуск по болезни может быть предоставлен при условии одобрения Генеральным секретарем на основании медицинской справки, однако де-факто Генеральный секретарь ООН, как вы, вероятно, можете себе представить, лично не утверждает отпуска по болезни. Эти полномочия делегированы директору Медицинской службы ООН или врачу соответствующей службы, как предусмотрено в Административной инструкции о больничных отпусках. Наконец, что касается данного вопроса, исполнительные руководители различных организаций системы ООН, как правило, не обладают медицинской квалификацией, необходимой для утверждения или решения об отказе от медицинской справки. Просьба к ним об этом привела бы либо к тому, что они стали бы автоматически утверждать каждую справку без анализа, поскольку не компетентны в этом вопросе, либо к принятию решения, выходящего за пределы их компетенции и нарушающего врачебную тайну. Кроме того, с логической точки зрения нельзя ожидать, что исполнительные директора будут лично утверждать каждый больничный лист. Что касается языковой надбавки, в чем именно заключался вопрос?

104. **ФРАНЦИЯ:** По данному вопросу делегация Франции отметила, что ранее надбавка выплачивалась на основании владения одним языком, а отныне она будет выплачиваться только на основании владения двумя языками. Мы хотели бы узнать причину такого решения и уточнить, не преследовало ли оно цель приведения правил в соответствие с практикой других организаций системы ООН.

105. **СЕКРЕТАРИАТ:** Если говорить более конкретно, то при сравнении правил о персонале ВОИС с правилами о персонале ООН следует отметить, что новая терминология теперь полностью соответствует терминологии правил о персонале ООН, которые действительно требуют владения двумя или более языками для получения данной надбавки. ВОИС применяет этот новый подход с марта 2026 года. С тех пор языковая надбавка в Женеве не может выплачиваться одновременно за французский и английский языки, а только за один из этих двух языков и/или другой из языков, дающих право на надбавку. Таким образом, у нас есть два варианта. Если родным языком сотрудника является французский или английский, и это относится к Женеве, мы считаем, что он продемонстрировал хорошее знание этого языка, и не требуем от него

сдачи экзамена. Однако для получения надбавки им необходимо сдать экзамен по другому языку, дающему право на надбавку. В таком случае для получения надбавки сотрудник должен продемонстрировать хорошее знание двух языков, дающих право на надбавку: своего родного языка и еще одного языка. В случаях, когда английский или французский не являются родными языками сотрудников, для получения надбавки им необходимо продемонстрировать хорошее знание либо обоих этих языков, либо одного из них и еще одного языка, дающего право на надбавку. Повторим: для получения надбавки они должны подтвердить знание двух языков. Следует иметь в виду, что данное изменение касается лишь ограниченного числа сотрудников, для которых английский или французский язык не является родным. В отношении мест службы, отличных от Женевы, оно применяется к сотрудникам, чей родной язык не является ни английским, ни языком данного места службы. Кроме того, данное изменение не распространяется на сотрудников, которые не получали эту надбавку до марта 2026 года.

106. ШВЕЦИЯ: Делегация Швеции задала несколько дополнительных вопросов. Разумеется, мы понимаем логику и причины данного изменения, однако мы так и не услышали ответа на вопрос, почему языковые навыки нельзя проверять на этапе найма. Шведский язык, например, не является широко распространенным, но существуют и другие языки, на которых говорят по всему миру, в том числе в тех регионах, где они традиционно не распространены. В качестве примера был упомянут корейский язык. Полагаю, что носители корейского языка можно встретить и в других странах, а не только в Корее. Это был один из примеров. Другой момент заключался в том, что теперь это не ограниченный список, а открытый перечень должностей с конкретными языковыми требованиями. Опять же, существуют ли другие примеры, поскольку теперь это уже не исчерпывающий список? Есть ли, помимо патентных экспертов, другие примеры, где можно увидеть конкретные языковые требования?

107. СЕКРЕТАРИАТ: Уровень владения языками можно проверить в ходе набора персонала. Позвольте мне начать с второй части вашего вопроса. Делегация утверждает, что речь идет не об ограниченном списке. Однако это был именно ограниченный список. Именно по этой причине Секретариату и пришлось внести соответствующие изменения. В настоящее время список включает письменных переводчиков, устных переводчиков и редакторов. Это в значительной степени соответствует тому списку, который у нас был. Мы расширили этот перечень, чтобы нам не приходилось каждый раз обращаться в Координационный комитет. Поэтому мы добавили должности экспертов, чтобы привести делегациям конкретный пример. На данном этапе в Организации нет других примеров должностей, связанных с владением языками, к которым мог бы применяться этот принцип. Корейский и другие подобные языки используются в реестрах в качестве рабочих языков. Именно к ним это и относится, и речь идет об ограниченном наборе языков. Так сложилось, что это соответствует принципу, согласно которому языковые требования к данной должности выходят за рамки рабочих языков Организации и в определенной степени определяют гражданство нанимаемого сотрудника. Таким образом, эти должности экзаменаторов, требующие особых языковых навыков, следует рассматривать как языковые должности, и на них не будет распространяться принцип географического распределения. Мы с удовольствием продолжим обсуждение в двустороннем формате.

108. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Благодарю все делегации, выступившие с заявлениями. Отмечая, что существует возможность для обсуждения некоторых из этих изменений между директором ДУЛР и делегациями, я хотел бы предложить следующий пункт решения:

109. Координационный комитет ВОИС:

(i) утвердил поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/86/3; и

(ii) принял к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/86/3.

110. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Возражений нет. Решение принято. Благодарю вас.

ПУНКТ 21 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ВОИС, ВЫДВИГАЮЩИХ СВОЮ КАНДИДАТУРУ НА ДОЛЖНОСТЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

111. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/86/4](#).

112. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Мы приступаем к рассмотрению пункта 21 повестки дня «Руководящие принципы для сотрудников ВОИС, выдвигающих свою кандидатуру на должность Генерального директора». В рамках данного пункта повестки дня на рассмотрение представлен один документ под названием «Руководящие принципы для кандидатов, выдвигающихся на выборы на должность Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности» (WO/CC/86/4). Данные руководящие принципы являются результатом обширных консультаций, которые я проводил на протяжении последних нескольких месяцев, и я хотел бы воспользоваться этой возможностью, чтобы кратко представить этот документ и предоставить некоторую информацию о процессе его разработки. Как многим из вас известно, в ноябре 2025 года я предложил координаторам групп разработать руководящие принципы в этой области. Я выступил с этой инициативой по итогам обсуждений, которые я провел с государствами-членами в связи с вступлением в должность Председателя данного Комитета, а также после изучения практики ряда других специализированных учреждений. Оценка целесообразности таких руководящих принципов была основана на анализе истории процессов избрания на должность Генерального директора. В последнее время, как правило, среди кандидатов на должность Генерального директора фигурировали сотрудники ВОИС. Цель разработки руководящих принципов заключалась не в установлении новых обязательств или требований для сотрудников ВОИС. Скорее, речь шла о том, чтобы обозначить, каким образом действующие нормативные акты, применимые к сотрудникам ВОИС, могут применяться в конкретном контексте процедуры назначения Генерального директора. Ценность руководящих принципов заключалась в том, что они помогли бы лицам, подающим заявки, а также государствам-членам легче понять, какие формы поведения могут быть приемлемы, а какие — нет. Координаторы групп выразили готовность рассмотреть предлагаемые руководящие принципы, однако высказали оговорки относительно попыток их разработки в период, когда продолжался процесс назначения Генерального директора. Исходя из этого, мы вернулись к данной идее после заседания Координационного комитета 12 февраля 2026 года, на котором Комитет принял решение рекомендовать кандидатуру Генерального директора Дарена Танга на эту должность. В то время по моей просьбе Секретариат подготовил проект руководящих принципов, носивших довольно общий характер. Я считал целесообразным начать именно с такого подхода. Практика международных организаций в этой области разнообразна: у одних имеются подробные руководящие принципы, у других — довольно простые. Основное внимание в первом проекте уделялось возможному нецелевому использованию ресурсов ВОИС, поскольку именно эту область я считал наиболее актуальной проблемой. Некоторые Координаторы групп высказали мнение, что они предпочли бы более обширные руководящие принципы, в то время как другие отдавали предпочтение более простому подходу. Что касается представленного вам проекта, то название руководящих принципов несколько отличается от названия данного пункта

повестки дня. Теперь они называются «Руководящие принципы для кандидатов на должность Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности». Это отражает изменение подхода по сравнению с предыдущими проектами, в которых основное внимание уделялось сотрудникам ВОИС, выдвигающимся на эту должность, и данное изменение было внесено по итогам консультаций с государствами-членами. В начале руководящих принципов излагается их цель, которая заключается в предоставлении рекомендаций кандидатам, выдвигающимся на выборы на должность Генерального директора. В них отмечается, что они предназначены для использования в качестве справочного материала, и подчеркиваются соответствующие нормативные положения в конкретном контексте предвыборной деятельности. Далее уточняется, что они не направлены на внесение изменений в какие-либо нормативные положения или на создание каких-либо новых нормативных положений. Далее в руководящих принципах излагаются ожидания в трех областях. Во-первых, кандидаты должны вести предвыборную деятельность на основе взаимного уважения. Эта часть руководящих принципов применяется как к сотрудникам ВОИС, так и к кандидатам, не являющимся сотрудниками ВОИС. Затем рассматриваются две области деятельности, касающиеся конкретно сотрудников ВОИС. Они связаны с соблюдением разграничения между официальными обязанностями и предвыборной деятельностью, а также с обеспечением необходимой честности, независимости и беспристрастности в отношении избирательного процесса. Наконец, с учетом того, что данные руководящие принципы носят довольно общий характер, в заключительной части проекта отмечается, что любые вопросы, касающиеся этих принципов, следует направлять главному сотруднику по вопросам этики ВОИС, который в случае необходимости может проконсультироваться с Председателем и заместителями Председателя Координационного комитета ВОИС. На этом я завершаю свое введение по данному вопросу и предоставляю слово делегациям.

113. БРАЗИЛИЯ: Делегация Бразилии благодарит Вас, господин Председатель, за представление документа WO/CC/86/4 и за проделанную работу по данному вопросу. Бразилия поддерживает усилия, направленные на содействие прозрачности, честности и укрепление доверия к будущим избирательным процессам в ВОИС. В то же время мы считаем, что необходимо дополнительно проанализировать как содержание текущего проекта, так и процесс его подготовки. Что касается самого процесса, то мы считаем, что неформальный характер консультаций, сжатые сроки и ограниченный доступ заинтересованных отдельных государств-членов к процессу, который в основном сводился к взаимодействию с координаторами групп, не позволили нам соблюсти принципы инклюзивности, прозрачности и принятия решений с учетом интересов членов. Стоит также отметить, что на некоторых заседаниях присутствовали далеко не все координаторы групп. Хорошей новостью является то, что у нас впереди достаточно времени для совершенствования данной методологии работы. Учитывая важность данного вопроса, Бразилия приняла участие во всех совещаниях, созванных по этой теме, а именно в двух заседаниях. Первое из них — информационное совещание, созванное 18 июня и назначенное на 22 июня 2026 года, которое представляло собой информационное совещание, не предусматривавшее проведения переговоров, — было созвано в кратчайшие сроки и длилось всего один рабочий день. Второе заседание — единственное, на котором предполагалось вести переговоры, — было созвано накануне Ассамблей. В этот момент члены Организации были бы заняты подготовкой к Ассамблеям, а это означает, что сроки проведения второго заседания были неблагоприятными с точки зрения принципа, лежащего в основе деятельности ВОИС, — ориентации на интересы членов. Кроме того, поскольку предлагаемые руководящие принципы будут применяться только к будущим избирательным циклам, а следующий из них начнется через пять лет, наша делегация не видит веских причин ускорять их принятие в ущерб инклюзивному, прозрачному и обоснованному обсуждению. Что касается официального характера сегодняшнего заседания, наша делегация также хотела бы отметить, что пункт повестки дня, в рамках которого в настоящее время ведутся обсуждения, не был официально утвержден. В первый день работы Ассамблей в

ходе рассмотрения пункта 2 повестки дня, посвященного утверждению повестки дня, Председатель Ассамблеи объявил о принятии документа A/68/1 Prov. 2, в котором не содержался пункт 21 повестки дня. Кроме того, в версии повестки дня «Prov. 3» пункт 21 не соответствует названию рассматриваемого документа. Как Вы упомянули, в ней указано «Руководящие принципы для сотрудников ВОИС, выдвигающих свою кандидатуру на должность Генерального директора», тогда как в рассматриваемом документе говорится «Руководящие принципы для кандидатов на должность Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности». Что касается сути вопроса, то Бразилия внесла предложения по формулировкам, направленные на укрепление текста путем установления единых этических рамок, применимых ко всем кандидатам, при этом признавая, что некоторые конкретные руководящие принципы распространяются исключительно на кандидатов, являющихся сотрудниками ВОИС. Учитывая характер данного процесса, Бразилия не может поддержать принятие руководящих принципов в том виде, в котором они предложены в документе WO/CC/86/4. Мы по-прежнему считаем, что обсуждению этических руководящих принципов пошло бы на пользу проведение структурированного, инклюзивного и ориентированного на государства-члены процесса, предусматривающего достаточное время для того, чтобы все государства-члены могли конструктивно принять участие в их рассмотрении до принятия решения.

114. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Большое спасибо, Бразилия. Я не вижу других делегаций, желающих выступить на данном этапе. С учетом сделанного заявления, в том числе о желании провести дополнительные консультации по разработке руководящих принципов по данному вопросу, я хотел бы предложить следующий пункт решения: «Координационный комитет постановил, что Председатель Координационного комитета проведет консультации с государствами-членами по вопросу Руководящих принципов для кандидатов на должность Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) до начала следующей сессии Координационного комитета в 2027 году, чтобы согласовать их содержание и применение к процессу выборов Генерального директора в 2032 году». Бразилия, вам слово, пожалуйста.

115. БРАЗИЛИЯ: Благодарю Вас, господин Председатель. Благодарю Вас за предложение данной формулировки для принятия нами решения. Поскольку наша делегация знакомится с ней впервые, я прошу предоставить дополнительное время для ее рассмотрения.

116. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Мы вновь открываем обсуждение пункта 21 повестки дня «Руководящие принципы для сотрудников ВОИС, выдвигающих свою кандидатуру на должность Генерального директора». С учетом заявления, сделанного одной из делегаций по данному пункту повестки дня на прошлой неделе, а также по итогам неофициальных консультаций я хотел бы предложить следующий пункт решения:

117. Координационный комитет постановил, что Председатель Координационного комитета проведет консультации с государствами-членами по вопросу Руководящих принципов для кандидатов на должность Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) до начала следующей сессии Координационного комитета в 2027 году, чтобы согласовать их содержание и применение.

118. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Возражений нет. Решение принято. Обсуждение пункта 21 повестки дня завершено.

[Приложение следует]

Заявление Совета персонала ВОИС, адресованное Координационному комитету ВОИС

Женева, 9 июля 2026 года

Ваши Превосходительства, уважаемый Председатель, Генеральный директор, делегации и коллеги из ВОИС!

От имени Совета персонала ВОИС благодарю вас за эту ценную возможность поделиться мнением сотрудников и внести свой вклад в вашу работу.

Приглашение Совета персонала ВОИС выступить перед вами на этом раннем этапе ваших заседаний свидетельствует о конструктивном партнерстве между представителями персонала и администрацией ВОИС. Мы высоко ценим эту приверженность конструктивному взаимодействию и излагаем свои взгляды открыто, прозрачно и ясно, чтобы способствовать вашим обсуждениям и принятию решений.

Прежде чем приступить к нашему выступлению, мы рады поделиться хорошей новостью: после нескольких лет неустанных усилий Совет персонала ВОИС получил статус полноправного члена Федерации международных ассоциаций гражданских служащих (FICSA).

В то время, когда система ООН сталкивается с растущими вызовами, связанными с заработной платой сотрудников, условиями труда и льготами, это членство укрепляет нашу способность эффективно представлять сотрудников ВОИС и отстаивать их интересы в рамках международной гражданской службы.

Ключевая роль сотрудников в успехе ВОИС

ВОИС заслужила репутацию одной из наиболее успешных, финансово устойчивых и высокоэффективных организаций в системе ООН. Это достижение, которым мы все можем гордиться.

За каждым изобретателем, выводящим на рынок новую технологию, и каждым творцом, получающим доход от своего творческого труда, а также за каждой мерой технической помощи, стратегической инициативой и инновацией в сфере услуг стоят профессионализм и преданность делу сотрудников ВОИС, благодаря которым миссия ВОИС становится реальностью.

Как представители персонала, мы осознаем, что рабочая среда меняется, и по-прежнему привержены конструктивному взаимодействию. В то же время мы должны обеспечить, чтобы в процессе адаптации мы сохранили и укрепили те условия, которые позволили нам достичь высоких результатов.

В этом контексте мы наблюдаем признаки снижения уровня вовлеченности среди опытных сотрудников, особенно тех, кто приближается к выходу на пенсию, неопределенность в отношении контрактов и карьерного роста, а также растущую нагрузку. Эти проблемы требуют внимания, поскольку длительное напряжение и неопределенность могут повлиять на мотивацию, удержание кадров и качество услуг.

Вопросы, требующие рассмотрения

Мы хотели бы с уважением обратить Ваше внимание на те области, в которых, по нашему мнению, постоянное уделение внимания значительно укрепило бы потенциал и устойчивость ВОИС.

Во-первых: стабильность трудовых договоров и гарантии занятости в период структурных преобразований

Отчет по кадровым вопросам в 2025 году отражает значительные организационные преобразования, включая централизацию ИТ-ресурсов, изменения в должностных функциях, обусловленные внедрением ИИ, а также создание новых межфункциональных структур. Сотрудники ожидают прозрачного управления изменениями, четкое определение должностных функций и карьерных траекторий, конструктивных консультаций, а также гарантий того, что ИИ будет способствовать занятости, а не подрывать ее.

В то же время растущая рабочая нагрузка, отсутствие увеличения штатных должностей с 2012–2013 годов и растущая зависимость от внештатного персонала требуют неотложного внимания. Мы призываем к обеспечению устойчивого уровня укомплектованности штатов и внедрению модели управления персоналом, при которой контракты с фиксированным и ограниченным сроком оставались бы исключением, а не нормой, а контракты с внештатными сотрудниками использовались бы исключительно для удовлетворения конкретных временных потребностей.

Во-вторых: благополучие персонала и устойчивая эффективность в условиях ускоренных преобразований

Высокие показатели ВОИС по шкале оценки психического здоровья ООН (87 % по сравнению со средним показателем по системе в 64 %) и создание системы охраны труда и здоровья являются достижениями, которые следует сохранить и развивать.

Однако эти положительные результаты не должны умалять важность постоянного совершенствования. В отчете по людским ресурсам отмечается значительный темп преобразований, в условиях которых сотрудники адаптируются к новым методам работы, продолжая при этом предоставлять высококачественные услуги, которыми славится ВОИС.

В руководящих принципах Всемирной организации здравоохранения в 2024 году подчеркивается влияние неблагоприятных условий труда на психическое здоровье: депрессия и тревожность приводят к потере 12 миллиардов рабочих дней в год и снижению производительности труда примерно на 1 триллион долларов США.

Мы подчеркиваем важность сохранения условий труда и мер по обеспечению благополучия, которые до сих пор способствовали поддержанию психического здоровья и благополучия сотрудников, одновременно внося вклад в общую эффективность деятельности ВОИС.

В то же время организационные изменения, внедрение новых инструментов и эволюция ролей должны тщательно регулироваться во избежание чрезмерной рабочей нагрузки. Инициативы по повышению эффективности следует оценивать не только с точки зрения экономии средств, но и с учетом их влияния на благополучие сотрудников, устойчивость организации и долгосрочные показатели деятельности.

В-третьих: карьерный рост и внутренняя мобильность в меняющейся организации

В разделе Отчета о людских ресурсах, посвященном обзору кадрового потенциала, определены приоритеты развития, ориентированные на адаптивность, междотраслевое лидерство и коммуникативные навыки, а не на технические компетенции. Мы приветствуем инвестиции Организации в обучение, развитие лидерства и инициативы, поощряющие мобильность сотрудников.

В то же время мы отмечаем, что в 2025 году 54,7 % вакансий были заполнены кандидатами извне, в то время как внутреннее продвижение по службе по-прежнему зависит от конкурентных процедур набора, которые в равной степени открыты для внешних соискателей. Набор персонала извне приносит ценный опыт, и мы признаем важность, которую государства-члены придают географическому представительству. Тем не менее сотрудники стремятся получить более веские гарантии того, что их опыт, знание организации, высокая эффективность работы и устойчивый вклад найдут отражение в реальных возможностях для карьерного роста.

Данное ожидание отражает направление, обозначенное Координационным комитетом ВОИС в 2023 году, в котором была признана важность карьерных возможностей, мобильности талантов и развития персонала. Сотрудники теперь с нетерпением ожидают, что эти обязательства воплотятся в конкретные результаты.

Такие инициативы, как временные командировки, программа GIGS и мобильность «руководитель-руководитель», являются позитивными шагами, однако их успех будет зависеть от создания реальных возможностей для карьерного роста. Необходимы четкие и прозрачные механизмы, чтобы возможности мобильности способствовали развитию персонала, повышению мотивации и удержанию сотрудников.

По мере того как администрация формирует свою кадровую стратегию, центральное место должно по-прежнему занимать внутреннее карьерное продвижение на основе заслуг. Мы готовы содействовать тому, чтобы инвестиции в развитие персонала создавали реальные возможности для продвижения по службе и построения долгосрочной карьеры в ВОИС.

Четвертое: пересмотр системы вознаграждений ООН

Совет персонала хотел бы затронуть вопрос о проводимом в настоящее время пересмотре системы вознаграждений ООН, который имеет значительные последствия для международной гражданской службы.

Мы признаем, что бюджетные ограничения являются реальной проблемой и что управление расходами представляет собой обоснованную озабоченность. В то же время важно учитывать, что означает система вознаграждений для международных гражданских служащих.

Международная служба требует от специалистов проводить многие годы — а порой и десятилетия — вдали от родных стран, семей и культурных корней. Такой выбор сопряжен с реальными личными жертвами: дети растут в условиях смешения культур, супруги могут сталкиваться с ограничениями в собственной карьере, семьи проводят меньше времени со стареющими родителями и родственниками, а возвращение домой после многих лет пребывания за рубежом может повлечь за собой новые трудности.

В этом контексте гранты на образование, надбавки на иждивенцев и конкурентоспособные оклады — это не просто льготы; это необходимые меры, учитывающие реалии международной мобильности. Они обеспечивают стабильность для семей, компенсируют дополнительные расходы, связанные с международной службой, и отражают тот профессиональный опыт, многоязычные навыки и способность к адаптации, от которых зависят международные организации.

Система вознаграждений должна и впредь выполнять свою основную задачу: привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, от которых зависит эффективность работы ВОИС. Краткосрочную экономию необходимо сопоставлять с долгосрочными издержками, связанными с потерей талантов, экспертных знаний и институционального потенциала. Совет персонала ВОИС готов внести конструктивный

вклад в данный пересмотр, уделяя внимание как финансовой ответственности, так и устойчивости международной гражданской службы.

Пятое: внедрение ИИ и его влияние на персонал

Сотрудники решительно поддерживают использование ИИ, когда это позволяет сократить рутинную работу и дает им возможность сосредоточиться на более значимой деятельности. В отчете по кадровым вопросам зафиксирован впечатляющий прогресс: 987 сотрудников прошли обучение по ИИ, появились новые должности по консультированию клиентов, а также отмечен рост производительности в регистратурах и переводческом отделе.

Внедрение ИИ будет успешным, если оно будет практичным, хорошо организованным и подкрепленным инвестициями в перекавалификацию, четкой коммуникацией и предоставлением сотрудникам времени на адаптацию. Для укрепления доверия необходимы прозрачность, справедливость и конструктивные консультации с персоналом на протяжении всего переходного периода, что позволит учесть вопросы, связанные с изменением ролей, гарантиями занятости и потребностями в новых навыках, при этом максимально повысив ценность ИИ для ВОИС.

Общее видение будущего ВОИС

Перед нами стоят стратегические вопросы: какие возможности потребуются ВОИС в будущем? Как нам оставаться готовыми реагировать на меняющиеся требования и продолжать привлекать выдающихся специалистов?

Ответ заключается в инвестировании в людей. Гарантии занятости, сбалансированная рабочая нагрузка, благополучие сотрудников, карьерный рост, ответственное управление изменениями и справедливая система вознаграждения имеют решающее значение для обеспечения того, чтобы ВОИС оставалась эффективной, устойчивой и готовой к предстоящим вызовам.

Заключение

В связи с началом нового срока полномочий Генерального директора с новой командой старшего руководства мы видим возможность укрепить сотрудничество и внедрить новые подходы.

Будущий успех ВОИС будет основан на ее сотрудниках. Реализация видения и внедрение инноваций возможны только при наличии квалифицированного, заинтересованного и получающего поддержку персонала. Принятые сегодня решения определяют способность Организации решать задачи завтрашнего дня.

Совет персонала ВОИС надеется на продолжение конструктивного партнерства и готов вносить свой вклад в поиск решений, которые будут способствовать как благополучию сотрудников, так и выполнению миссии ВОИС.

Благодарим вас за внимание.

[Конец приложения и документа]