

Комитет по программе и бюджету

**Тридцать первая сессия
Женева, 7–11 июля 2020 г.**

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Секретариатом

1. На своей сессии в сентябре 2012 г. Комитет по программе и бюджету (КПБ) «просил, чтобы годовой отчет о людских ресурсах, направляемый Координационному комитету ВОИС, представлялся также на рассмотрение КПБ на его осенней сессии». Во исполнение этого решения настоящий документ содержит Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/78/INF/1 Rev.), который будет представлен Координационному комитету ВОИС на его сессии в октябре 2020 г.

[Документ WO/CC/78/INF/1 Rev. следует]

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят восьмая (51-я очередная) сессия
Женева, 21–29 сентября 2020 г.

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

подготовлен Секретариатом

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий Годовой отчет о людских ресурсах (ЛР) охватывает все вопросы, касающиеся ЛР, о которых должен уведомляться Координационный комитет ВОИС, а также другие кадровые вопросы, представляющие интерес для государств-членов. Он содержит информацию о ходе достижения кадровых целей и обзор связанных с ЛР стратегий, инициатив и мероприятий, которые соотносятся со Стратегией ВОИС в области ЛР на 2017–2021 гг.¹

2. Настоящий отчет охватывает период с 1 июля 2019 г. по 30 июня 2020 г. Данные отчета дополняет отдельная брошюра по вопросам ЛР, содержащая ключевые данные о людских ресурсах за тот же отчетный период или в разбивке по календарным годам. Брошюра по вопросам ЛР за 2020 г., озаглавленная «Персонал@ВОИС: увлеченный, инициативный, жизнестойкий», размещена на сайте ВОИС². В настоящем отчете содержатся ссылки на графики и таблицы из этой брошюры.

¹ См. документ [WO/CC/74/5](#).

² Брошюра по вопросам ЛР размещена [здесь](#).

II. ПЕРСОНАЛ ВОИС: ОСНОВНЫЕ ДАННЫЕ

3. По состоянию на 30 июня 2020 г. общая численность сотрудников ВОИС составляла 1508 человек. Соотношение между основным персоналом (72,3 процента) и персоналом, привлекаемым на гибких условиях (27,7 процента), оставалось стабильным (таблица 1)³.

4. Производительность труда сотрудников остается на стабильном уровне, особенно в системе Договора о патентной кооперации (РСТ) и Мадридской системе, несмотря на вызванный COVID-19 кризис в системе здравоохранения и введение режима изоляции. Эти две системы являются ведущими глобальными регистрационными системами, администрируемыми ВОИС, а также основными источниками дохода Организации. Более подробные данные о производительности приводятся в Панели индикаторов деятельности ВОИС в период кризиса⁴.

III. ВОПРОСЫ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УВЕДОМЛЕНИЕ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС

ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ

5. Положение о персонале ВОИС 9.2(g) гласит, что Генеральный директор информирует Координационный комитет ВОИС обо всех случаях прекращения службы сотрудников. В период с 1 июля 2019 г. по 30 июня 2020 г. зафиксированы следующие случаи увольнения сотрудников:

- четыре увольнения по состоянию здоровья согласно положению о персонале 9.2(a)(2);
- два увольнения за проступки согласно положению о персонале 9.2(a)(3); и
- 18 увольнений в интересах надлежащего управления Организацией и по собственному желанию увольняемых сотрудников согласно положению о персонале 9.2(a)(5).

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ ВОИС В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

6. Признавая, что без участия женщин невозможно обеспечить и поддерживать социально-экономическое и культурное развитие, ВОИС в рамках своего мандата привержена делу поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В основе усилий ВОИС лежит Политика в области гендерного равенства, осуществление которой началось в 2014 г. Она обеспечивает общую основу для интеграции гендерной проблематики как в политическую и программную деятельность, так и в управление людскими ресурсами. В 2019 г. ОВН провел аудит и оценку реализации Политики ВОИС в области гендерного равенства. Выводы и рекомендации ОВН будут использоваться на следующем этапе осуществления этой политики и в ходе ее пересмотра.

7. В своей работе по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин ВОИС придерживается двустороннего подхода: Организация реализует гендерные инициативы и одновременно интегрирует гендерные аспекты в

³ В предыдущий отчетный период общая численность сотрудников составляла 1558 человек, а соотношение между основным персоналом и персоналом, привлекаемым на гибких условиях, составляло 70/30.

⁴ Панель индикаторов деятельности ВОИС в период кризиса размещена [здесь](#).

остальные инициативы. Более того, участвуя в общесистемных инициативах ООН и внося свой вклад в их реализацию, она также принимает меры самостоятельно.

Интеграция гендерной проблематики в организационные функции

8. Что касается общесистемной работы в рамках ООН, то в 2019 г. ВОИС продолжала осуществление Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПДООН), которое началось в 2012 г. ОПДООН — это механизм подотчетности, утвержденный Координационным советом руководителей учреждений системы ООН (КСР)⁵. В 2018 г. начался второй этап его реализации, предусматривающий увеличение числа показателей и повышение пороговых значений их соблюдения. В период 2018–2019 гг. коэффициент соблюдения ВОИС увеличился на 17 процентных пунктов. В результате, в 2019 г. ВОИС выполнила или перевыполнила требования по 41 проценту рейтингов, или по семи показателям⁶. Более того, в 2019 г. впервые с начала реализации ОПДООН ВОИС перевыполнила требования по двум показателям (связанным с оценкой и аудитом) и при этом выполнила требования по пяти показателям.

9. На диаграмме ниже показаны результаты ВОИС по реализации ОПДООН в 2019 г. по сравнению с 2018 г.:



10. В отчетный период ВОИС продолжала укреплять потенциал координаторов по гендерным вопросам, с тем чтобы они могли более эффективно интегрировать вопросы гендерного равенства в программную работу и выполняемые функции. Было организовано однодневное учебное мероприятие с целью подведения итогов и обобщения опыта, накопленного к настоящему времени в ходе реализации Политики ВОИС в области гендерного равенства. Это мероприятие также способствовало началу концептуальной проработки новой политики ВОИС и возможного пересмотра роли координаторов. На ежемесячной основе продолжались мероприятия по созданию потенциала, в ходе которых основное внимание уделялось обмену передовым опытом

⁵ ОПДООН переводит в плоскость практической работы Общесистемную политику ООН в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, принятую КСР в 2006 г.

⁶ В 2019 г. ВОИС:

- перевыполнила требования по показателям (ПР4) Оценка и (ПР5) Аудит;
- выполнила требования по показателям (ПР6) Политика, (ПР7) Лидерство, (ПР8) Управление результативностью работы с учетом гендерных факторов, (ПР11) Гендерная архитектура, (ПР13) Общеорганизационная культура;
- была близка к выполнению требований по показателям (ПР9) Контроль состояния финансовых ресурсов, (ПР12) Равное представительство женщин, (ПР14) Оценка потенциала, (ПР15) Развитие потенциала (ПР16) Знания и коммуникация и (ПР17) Согласованность;
- не выполнила требования по показателям (ПР1) Стратегическое планирование работы по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами, (ПР2) Отчетность о работе по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами, и (ПР10) Распределение финансовых ресурсов. Не применим показатель (ПР3) Программные результаты работы по достижению ЦУР, связанных с гендерными вопросами.

между координаторами. Ожидается, что эта работа позволит углубить и расширить охват инициатив по учету гендерной проблематики в среднесрочной перспективе.

Гендерный баланс

11. На двухлетний период 2020–2021 гг. государства — члены ВОИС утвердили следующие целевые показатели в области гендерного равенства для должностей категорий Д-2, Д-1, С-5 и С-4:

Класс	Целевой показатель
Д-2	24%
Д-1	37%
С-5	43%
С-4	50%

12. По состоянию на 30 июня 2020 г. женщины составляли 54,4 процента штатных сотрудников ВОИС⁷. Однако представленность женщин в разных категориях существенно различается, причем они наименее представлены на управленческих должностях: женщины составляют 100 процентов в категории национальных сотрудников-специалистов, 63,2 процента в категории общего обслуживания, 49,3 процента в категории специалистов и 31,6 процента в категории директоров. Есть и положительная тенденция: как показывает приведенная ниже таблица, в некоторых классах доля женщин за последние два двухлетних периода увеличилась. Например, в категории С-4 целевой показатель, установленный на 2021 г., достигнут более, чем на год раньше срока. В категории Д-1 также наблюдается стабильное улучшение, и на данный момент до достижения целевого показателя осталось два процентных пункта.

Класс	Ситуация по состоянию на 30 июня 2017 г.	Ситуация по состоянию на 30 июня 2018 г.	Ситуация по состоянию на 30 июня 2019 г.	Ситуация по состоянию на 30 июня 2020 г.	Целевые показатели на декабрь 2021 г.
Д-2	18%	16,7%	15,4%	15,4%	24%
Д-1	31%	34,6%	36,8%	34,9%	37%
С-5	35%	33,3%	32,4%	32,7%	43%
С-4	45%	47,2%	48,7%	50,0%	50%

13. Деятельность ВОИС по обеспечению гендерного баланса среди сотрудников подкрепляется проведением адресной информационно-разъяснительной работы. Наглядным показателем того, что такая работа действительно приносит свои плоды, является стабильный рост представленности женщин в конкретных группах должностей, например в сфере информационных технологий (ИТ), где за последние 12 месяцев число сотрудников женского пола возросло с 20,5 процента до 24 процентов и тенденция к росту сохраняется.

14. В целях увеличения числа женщин, претендующих на руководящие должности (С-5 и выше), в 2019 г. был создан женский кадровый резерв, позволяющий потенциальным соискателям сообщать о своей заинтересованности в замещении

⁷ Сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты и занимающие должности, финансируемые из регулярного бюджета, с учетом класса должности. Временные сотрудники и сотрудники из категории высшего руководства не учитываются.

должностей в ВОИС по конкретным направлениям специализации в случае отсутствия подходящих вакансий, соответствующих их профессиональной квалификации. Соискатели уведомляются об открытии подходящих вакансий, включая временные, а у ВОИС сохраняется возможность установления контакта с представляющими интерес кандидатами для взаимодействия в будущем.

Поддержка талантливых женщин

15. ВОИС продолжает активно участвовать в программе EMERGE, совместно разработанной учреждениями ООН и реализуемой уже четвертый год. Данная программа продолжительностью девять месяцев готовит сотрудниц класса С-3 к возможному выполнению лидерских функций в будущем. Новый цикл начался в октябре 2019 г. В общей сложности за период после запуска программы подготовку прошли 10 сотрудниц ВОИС.

16. Уже четвертый год реализуется программа I-seize, направленная на содействие профессиональному и карьерному росту женщин, занимающих должности классов С-3, С-4 и С-5, и мужчин из категории общего обслуживания. В 2019 г. пять штатных сотрудников (четыре женщины и один мужчина) были отобраны для участия в годичной программе, которая включает индивидуальные занятия с инструктором и наставником, групповые встречи, оценки и упражнения, а также возможности для индивидуального обучения. Поскольку были получены положительные результаты, в настоящее время программа дорабатывается с целью увеличения числа участников.

Интеграция гендерной проблематики в программную деятельность

17. В ходе Ассамблей 2019 г. ВОИС организовала тематическую дискуссию по вопросам гендерного равенства и авторских прав на тему «Расширение прав и возможностей женщины в издательском секторе». В ходе мероприятия рассматривалось влияние гендерного равенства на редакционную и коммерческую политику, а также на образовательные стратегии. Представители авторских и издательских ассоциаций обменялись данными о представительстве женщин в отрасли и обсудили тенденции, сохраняющиеся пробелы и области, требующие дальнейшего внимания.

18. ВОИС также организовала высокоинтерактивный однодневный семинар для делегатов по вопросам разнообразия, инклюзивности и преодоления бессознательных предрассудков. Цель семинара заключалась в том, чтобы сформировать понимание того, как разнообразие влияет на творчество, инновации, производительность и глобальные ценности, а также оказать поддержку лидерам в обеспечении инклюзивного руководства путем изучения адаптационных стратегий, связанных с культурой и смягчением последствий предвзятости. На семинаре было проведено практическое моделирование и индивидуальная оценка с акцентом на личностные стратегии лидерства, инклюзивное поведение и обусловленные культурой стили общения.

19. После того, как в 2018 г. Комитет по развитию и интеллектуальной собственности принял решение «Женщины и ИС», ВОИС начала реализацию четырехлетнего проекта, направленного на расширение осведомленности о системе ИС, углубление знаний о ней и ее более активное использование. В ходе первого этапа проекта были проведены исследования на глобальном и страновом уровнях, посвященные детерминантам низкой представленности женщин в системе ИС и передовым методам смягчения последствий их воздействия; при этом были выявлены сохраняющиеся

пробелы в доступности данных, препятствующие разработке политики на глобальном и местном уровнях.

20. Кроме того, ВОИС продолжала работать с ведомствами ИС во всех регионах в целях более эффективного предоставления женщинам-изобретателям гендерно-ориентированных услуг в области ИС (в плане доступа, регистрации и последующих действий) и повышения осведомленности об инклюзивных практиках ИС, таких как управление, разработка политики и предоставление услуг. Например, в Латинской Америке заинтересованные стороны работают совместно над методами сбора данных в области ИС с учетом гендерных аспектов.

21. Кроме того, ВОИС занималась организацией обучения и наставничества для женщин-предпринимателей, принадлежащих к коренным народам и местным общинам, по вопросам ИС и традиционных знаний, а также форм культурного самовыражения, включая биоразнообразие. В 2019 г. подготовку прошли двадцать четыре женщины-изобретателя.

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

22. Статья 17 Устава Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) гласит, что «Комиссия направляет годовой отчет Генеральной Ассамблее [ООН], включая информацию о ходе реализации ее решений и рекомендаций. Отчет пересылается руководящим органам других организаций через их исполнительных руководителей [...]». В этой связи Генеральный директор обращает внимание Координационного комитета ВОИС на отчет КМГС за 2019 г. (документ ООН A/74/30)⁸.

ОТЧЕТ ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ПОПФПООН)

23. Статья 14(а) Положения об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций (далее Фонд) предусматривает, что ПОПФПООН не реже раза в год представляет Генеральной Ассамблее ООН и организациям-членам «отчет о деятельности Фонда, включая его финансовые ведомости, и информирует каждую организацию-члена обо всех решениях, принимаемых Генеральной Ассамблеей по итогам рассмотрения отчета». Отчет ПОПФПООН за 2019 г. был представлен Генеральной Ассамблее ООН на ее семьдесят четвертой сессии (документ ООН A/74/331)⁹. Международное бюро обращает внимание государств-членов на этот отчет .

НАГРАЖДЕНИЕ И ПООЩРЕНИЕ ЗАСЛУГ

24. В соответствии с просьбой Координационного комитета ВОИС, сделанной на его ежегодной сессии в сентябре 2018 г., Секретариат представляет отчет об осуществлении Программы награждений и поощрения (ПНП) и об изменениях, введенных за период после того, как был представлен прошлый Годовой отчет о людских ресурсах. В основе ПНП ВОИС лежит культура превосходной работы и признание вклада отдельных сотрудников и групп сотрудников в достижение Организацией результатов.

⁸ См. документ [A/74/30](#).

⁹ См. документ [A/74/331](#).

25. Государства-члены согласовали выделение 1 152 000 шв. франков на ПНП в течение двухлетнего периода 2020–2021 гг. В ПНП 2020 гг. были внесены следующие изменения:

- включение координаторов по гендерным вопросам в категорию «Особый вклад во внутреннее функционирование ВОИС»;
- премия «За стремление к совершенству»: увеличение числа премий на каждый сектор (с одной на 50 сотрудников до одной на 15 сотрудников), а также уменьшение величины премии (с 7500 до 2000 шв. франков) и повышение гибкости в применении критериев присуждения премии;
- премия «За ответственную работу»: уменьшение размера премии (с 4000 до 2000 шв. франков) в связи с тем, что снижена величина премии «За стремление к совершенству»;
- повышение гибкости в применении критериев присуждения премии «За создание будущего»;
- премия «За работу в команде»: увеличение числа премий (с пяти до 10); и
- отмена премии «За результативность работы» в соответствии с просьбой государств-членов.

26. По оценкам, в 2020 г. по линии ПНП в общей сложности будет выплачена сумма в размере 321 тыс. шв. франков, что составляет примерно 0,2 процента всех затрат ВОИС на оплату труда сотрудников (т. е. чистой суммы оплаты труда сотрудников категории специалистов, а также категории общего обслуживания и других связанных с ней категорий).

ПРОДЛЕНИЕ ВРЕМЕННЫХ КОНТРАКТОВ

27. На своей ежегодной сессии в сентябре 2018 г. Координационный комитет ВОИС просил Секретариат систематически включать в его Годовой отчет о людских ресурсах подробные сведения о количестве временных контрактов, продлеваемых Генеральным директором по истечении их двухлетнего срока на основании положения о персонале ВОИС 4.16(a)¹⁰, с указанием оснований для применения этой исключительной меры. В течение отчетного периода, окончившегося 30 июня 2020 г., по истечении двухлетнего срока были продлены десять временных контрактов. У этих продлений, сделанных в качестве исключения, были следующие причины:

- Пять временных контрактов должны были быть заменены срочными контрактами. В связи с непредвиденными задержками набор сотрудников на должности, замещаемые на основе срочных контрактов, не удалось завершить до истечения срока временных контрактов сотрудников, которые занимали эти временные должности. Временные контракты были продлены (на срок от одного до пяти месяцев), с тем чтобы завершить процесс отбора кандидатов на должности, замещаемые на основе срочных контрактов.
- Два временных контракта были в порядке исключения продлены на один год в связи с задержкой в проведении международного тендера на замену типографской техники и программного обеспечения.
- Два временных контракта были продлены в порядке исключения (на три месяца и на две недели соответственно) в связи с ситуацией, сложившейся из-за

¹⁰ См. документ [WO/CC/75/3](#).

COVID-19, и в связи с тем, что эти два сотрудника не могли вернуться домой из-за отсутствия авиарейсов.

- Один временный контракт был продлен (на один месяц) в связи с рабочими потребностями до возвращения руководителя секции из специального отпуска без сохранения содержания.

IV. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ВОИС В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА, ВЫЗВАННОГО COVID-19

28. 16 марта 2020 г. ВОИС закрыла свою штаб-квартиру в Женеве по причине кризиса в области здравоохранения, связанного с COVID-19, и решений правительства принимающей страны о введении режима изоляции. Персонал ВОИС был в обязательном порядке переведен на работу из дома, за исключением небольшого числа критически важных сотрудников из подразделений, отвечающих за медицинское обслуживание, эксплуатацию зданий, ИТ, безопасность, связь и кадровые вопросы, а также из Канцелярии Генерального директора; эти сотрудники обеспечивали оказание ключевых услуг, которые было невозможно оказывать дистанционно.

29. На начальном этапе кризиса сотрудникам были предоставлены ноутбуки и другое оборудование, обеспечивающее безопасное дистанционное подключение к системам ВОИС. Были выданы разрешения с целью обеспечения ограниченного передвижения персонала, в том числе через границу. В кратчайшие сроки было обеспечено функционирование служб ВОИС, в том числе обеспечивающих поступление доходов и оказание вспомогательных услуг; их производительность быстро достигла уровня, близкого к оптимальному.

30. Сотрудникам предоставлялась широкая поддержка в дистанционном режиме. Медицинская служба оказывала медицинскую помощь в тот период, когда местные системы здравоохранения испытывали большую нагрузку. ВОИС предоставила доступ к телемедицинским услугам через своего поставщика услуг медицинского страхования. Специалист по консультированию персонала оказывал психосоциальную поддержку отдельным лицам и организовывал обучение для сотрудников в целом; при этом продолжалась бесперебойная работа кадровых служб, в том числе отвечающих за набор персонала, начисление заработной платы, управление контрактной деятельностью, онлайн-обучение и управление служебной деятельностью.

31. Многопрофильная Группа по коммуникации в период кризиса обеспечивала регулярную связь Генерального директора с персоналом ВОИС.

32. В целях содействия управлению в кризисном режиме и с учетом сложных внешних условий на временной основе принимались специальные меры и делались отступления от некоторых кадровых стратегий и процедур. Это касалось, среди прочего, отпусков по болезни, поездок и учета рабочего времени.

33. Число случаев инфицирования COVID-19 среди персонала ВОИС, которые были подтверждены путем тестирования медицинской службой, составило 18. Кроме того, было выявлено примерно 70 сотрудников, у которых наблюдались симптомы, позволяющие предположить инфицирование COVID-19, и чуть менее 300 сотрудников были вынуждены пройти самокарантин в результате отслеживания контактов, которым занимался медицинский пункт. К большому сожалению, 7 апреля 2020 г. ВОИС

потеряла одного из своих сотрудников из-за коронавируса. Семья получила широкую поддержку.

34. Международные организации, базирующиеся в Женеве, объединили свои усилия и регулярно проводили онлайн-совещания в целях координации мер по урегулированию кризиса, а также обмена информационными ресурсами и накопленным опытом. Благодаря этим регулярным консультациям антикризисные меры реализовывались с высокой степенью согласованности, и никто не остался в стороне.

35. По мере постепенного снижения уровня инфицирования в Женевском регионе и ослабления режима изоляции со стороны правительства принимающей страны ВОИС в июне 2020 г. приступила к осуществлению тщательно спланированной и поэтапной программы возвращения сотрудников на рабочие места. Помещения были подготовлены в целях обеспечения безопасного возвращения персонала: были приняты меры по физическому дистанцированию, гигиенические меры, а также меры в области коммуникации и обучения. На переходном этапе, который завершится 30 сентября 2020 г., при условии стабильной эпидемиологической обстановки численность персонала на рабочих местах будет увеличена до 60–70 процентов, а остальные сотрудники будут продолжать работать из дома, при этом некоторые из них будут работать на основе ротации.

36. В период действия режима изоляции был извлечен ряд важных уроков, которые станут основой для разработки будущих планов по обеспечению бесперебойного функционирования Организации и политики организации рабочего времени. В июне был проведен опрос персонала, который показал, что подавляющее большинство сотрудников положительно относятся к работе в дистанционном режиме, в то время как небольшая доля сотрудников сообщила о трудностях. Подавляющее большинство сотрудников также высказало мнение о том, что после окончания текущего кризиса следует сохранить возможность выполнения некоторой доли работы в дистанционном режиме. В настоящее время принимаются меры по интеграции дистанционной работы в политику Организации в том, что касается организации рабочего времени и гибкого режима работы; разрабатываемые принципы будут применяться после окончания кризиса в будущем. При разработке такой политики будут учитываться рабочие потребности Организации, а также предпочтения и ожидания сотрудников.

37. Экономические последствия глобального кризиса, вызванного COVID-19, по-прежнему вызывают беспокойство, поскольку кризис с большой долей вероятности повлияет на глобальную деятельность в области ИС и спрос на услуги ВОИС, которые являются основным источником дохода Организации.

V. ДРУГИЕ КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

38. Благодаря комплексу информационных мероприятий был достигнут дальнейший прогресс в области обеспечения географической представленности, в результате чего ранее непредставленные государства-члены теперь представлены в штате ВОИС.

39. По состоянию на 30 июня 2020 г. на должностях, в отношении которых действует требование об обеспечении географического разнообразия¹¹, представлены 112 государств-членов, тогда как в 2018 г. этот показатель составлял 108. С точки зрения разнообразия в целом, на всех уровнях и во всех категориях сотрудников в настоящее время представлены 122 государства-члена.

НАБОР ПЕРСОНАЛА И ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

40. В рамках своей деятельности по набору персонала ВОИС продолжает рассматривать обеспечение разнообразия в качестве одного из ключевых компонентов, признавая, что разнообразие стимулирует инновации. Растут масштабы информационной работы с использованием социальных сетей, посредством которых на систематической основе проводятся целевые кампании, ориентированные на сотрудников старшего звена и специалистов. Это обеспечивает широкое распространение информации о возможностях трудоустройства в ВОИС среди специалистов по всему миру. В результате число претендентов на одну вакансию в ВОИС в среднем увеличилось на 26 процентов в 2019 г. по сравнению с предыдущим годом.

41. Конкретные трудности, не являющиеся уникальными для ВОИС, заключаются в формировании отличающегося разнообразием пула квалифицированных кандидатов для всех должностей и, в частности, для должностей, требующих узкоспециализированных и востребованных навыков, в отношении которых высока рыночная конкуренция, в частности, в области ИТ. После того, как в 2019 г. началось систематическое распространение информации о трудно заполняемых вакансиях, через LinkedIn и Facebook было объявлено об открытии 30 таких вакансий; также использовался прямой поиск для установления контакта с пассивными кандидатами, причем в случае старших должностей особое внимание уделялось кандидатам-женщинам.

42. Что касается отобранных кандидатов, то число женщин, назначенных на должности уровня от С-4 до Д-2 удвоилось за двухлетний период 2018–2019 гг.: было назначено 34 женщины (42,5 процента), тогда как в двухлетний период 2016–2017 гг. было назначено 17 женщин (34 процента), что отражено в таблице ниже. Хотя на индивидуальном уровне сохраняются различия, можно с удовлетворением отметить рост по классам С4 и С5.

Класс	Назначения 2018–2019 гг.			Назначения 2016–2017 гг.		
	мужчины	Женщины	% женщин	мужчины	женщины	% женщин
С-4	21	21	50,0%	14	12	46,2%
С-5	6	7	53,8%	10	2	16,7%
Д-1	17	6	26,1%	8	3	27,3%
Д-2	2	0	0,0%	1	0	0,0%
Итого	46	34	42,5%	33	17	34%

43. Еще одно важное направление информационной работы Секретариата связано с инициативой¹², утвержденной Координационным комитетом ВОИС и ориентированной

¹¹ Требование об обеспечении географического разнообразия действует в отношении всех штатных должностей категории специалистов и выше, которые финансируются за счет регулярного бюджета, за исключением должностей, связанных с лингвистическим обеспечением, и должности Генерального директора.

¹² См. документ [WO/CC/73/5](#)

на непредставленные государства-члены. Увеличилось число непредставленных государств-членов, которые назначили координатора для оказания содействия ВОИС: к настоящему моменту государствами-членами назначены 46 координаторов, причем некоторые из этих государств-членов уже получили представительство. Мероприятия по взаимодействию с координаторами и их консультированию включают проведение вводных вебинаров, предоставление данных о заявлениях граждан соответствующих стран, автоматизированное распространение информации о вакансиях ВОИС уровня специалистов и директоров, а также сотрудничество в целях выявления местной сети и каналов поддержки этой инициативы.

44. Кроме того, Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) взаимодействует с другими подразделениями Организации в целях включения компонента, связанного с информационной работой, в различные миссии и мероприятия, организуемые в государствах-членах. В 2019 г. в ходе национальных и региональных мероприятий в пяти регионах (Африка, Азиатско-Тихоокеанский регион, Центральная и Восточная Европа и Центральная Азия, Латинская Америка и Карибский бассейн, Ближний Восток) проводились информационные презентации, которые посетили граждане 27 государств — членов ВОИС.

45. Благодаря этому многовекторному подходу к информационной работе, в ходе двухлетнего периода 2018–2019 гг. наблюдалось значительное увеличение доли кандидатов из непредставленных государств-членов (13,8 процента) по сравнению с предыдущим двухлетним периодом (7,4 процента), при этом в 2019 г. было назначено пять кандидатов из ранее непредставленных государств-членов.

46. Программа стажировок является важным источником молодых кадров. В результате улучшения условий реализации программы она стала более доступной, а число национальностей, представленных стажерами, в 2019 г. увеличилось на 25 процентов и составило 25, тогда как в 2018 г. их было 20. ВОИС гордится тем, что 100 процентов опрошенных стажеров удовлетворены результатами программы и готовы порекомендовать ВОИС в качестве предпочтительного работодателя. При этом 96 процентов опрошенных заявили, что благодаря стажировке их позиции на рынке труда улучшились. Еще одним показателем являются результаты опроса, проведенного в рамках Инициативы «Справедливая стажировка» в 2019 г. Этот опрос показал, что Программа стажировок ВОИС относится к числу лучших подобных программ в международных организациях.

47. Программы стажировок и стипендий стали для Организации механизмом привлечения и удержания молодых кадров, отличающихся разнообразием. За семь лет с апреля 2013 г. по апрель 2020 г. 53 бывших стипендиата и стажера ВОИС, представляющие 26 различных национальностей, были назначены на временные должности (60 процентов) или на должности по срочным контрактам (40 процентов). Женщины составили почти две трети (62 процента) от общего числа принятых на работу стажеров и стипендиатов, при этом средний возраст составлял 33 года. Это говорит о том, что в течение этого периода 10 процентов участников программ стажировок и стипендий ВОИС остались в Организации. Более подробная информация представлена на диаграммах ниже.



РАСКРЫТИЕ ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

48. ВОИС постепенно переходит к более гибкому подходу, направленному на активизацию имеющегося в Организации потенциала и использование других гибких кадровых решений более эффективным и контролируемым образом. В этой связи в настоящее время ведется реализация пилотного проекта по повышению внутренней мобильности, с тем чтобы предоставить сотрудникам, имеющим срочные, непрерывные и постоянные контракты, возможность получать временные назначения на определенных условиях, сохраняя при этом свой контрактный статус и льготы. Такие временные назначения позволяют сотрудникам расширить свой опыт и приобрести новые навыки в других областях деятельности Организации.

49. В целях укрепления возможностей Секретариата по точному прогнозированию будущих потребностей большее внимание также уделяется повышению качества аналитических данных о рабочих процессах, что позволяет проводить более тщательный анализ пробелов и использовать результаты этого анализа в процессе стратегического планирования. Кроме того, продолжают изучаться преимущества использования искусственного интеллекта (ИИ) для совершенствования и сокращения объема процедур набора персонала, требующих значительных административных ресурсов; при этом особое внимание уделяется рискам, связанным с использованием этой технологии. После пробного использования ИИ для скрининга резюме эта технология в настоящее время проходит апробацию в процессе скрининга заявок на прохождение стажировки и дает многообещающие результаты. Есть потенциал для распространения этих преимуществ на другие сферы набора персонала.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

50. Общеорганизационная система управления обучением стала основной образовательной платформой для сотрудников и руководителей ВОИС, включая внешние бюро. Она позволила Организации изучить новые цифровые методы обучения, такие как онлайн-курсы и видеоматериалы, в результате чего число слушателей учебных курсов почти удвоилось, увеличившись с 6266 до 12 385 человек.

51. Значительное увеличение числа учебных дней (с 5435 до 6757) объясняется главным образом самостоятельным обучением в онлайн-режиме и очными занятиями по тематике обеспечения уважения и гармоничного взаимодействия на рабочем месте. Аналогичным образом, прохождение обязательного курса BSAFE, а также недавно разработанные сессии, посвященные развитию навыков осознанности, значительно увеличили число обучающихся по категории «Здоровье, охрана труда и

безопасность». Также, благодаря более широкому участию в курсах Академии ВОИС, наблюдается рост по категории «Интеллектуальная собственность». Кроме того, тема «ИС и блокчейн-технологии» привлекла множество участников на конференцию, которая была организована ВОИС по этому вопросу. Наконец, многие сотрудники прошли подготовку по использованию нового приложения «Поездки и встречи» (ТАМ); также был запущен новый обязательный онлайн-курс по повышению осведомленности о мошенничестве.

52. Впервые сотрудникам, которые часто представляют ВОИС в прессе, было предложено пройти курс «Стратегическая подготовка к общению со СМИ». Цель заключалась в том, чтобы повысить качество интервью в СМИ, научиться правильно реагировать на негативные новости и минимизировать ущерб, а также пользоваться инфоповодами.

53. В результате введения режима изоляции все очные обучающие мероприятия были отменены с марта. Это ускорило расширение спектра наших онлайн-курсов, а именно:

(a) Поскольку проведение вебинаров становилось все более актуальным, с этой целью был адаптирован традиционный тренинг по навыкам выступления, что помогло выступающим адаптировать свои презентации и почувствовать себя уверенно в виртуальном контексте. Кроме того, с учетом виртуального контекста были адаптированы некоторые учебные курсы по ИТ, касающиеся инструментов MS Applications, а также курсы, связанные с развитием карьеры.

(b) Благодаря распространению лицензий для платформы онлайн-обучения LinkedIn Learning число коллег, использующих эту платформу, достигло примерно 250 человек. Высокую оценку участвующих сотрудников получили видеоматериалы по широкому кругу тем, особенно те из них, которые касаются удаленной работы.

(c) Предоставление доступа к обучающим играм, охватывающим несколько тем, таких как переговоры и урегулирование конфликтов, обслуживание клиентов и организация рабочего времени/личная производительность, а также организация курсов по вопросам удаленной работы, которые функционируют через программу дистанционного обучения и охватывают следующие темы, направленные на оказание помощи сотрудникам и руководителям ВОИС в адаптации к новым реалиям удаленной работы: инструменты + правила, пространство + рутина, доверие + связи и неопределенность + устойчивость.

(d) В период действия режима изоляции все занятия по изучению иностранных языков проводились удаленно через систему виртуальной аудитории.

54. В начале 2020 г. в международных организациях, включая ВОИС, была создана сеть внутриорганизационных наставников. Целью этой сети является обмен передовым опытом, создание общих рамочных основ и обеспечение внутреннего наставничества для участвующих организаций. Шесть членов внутренней группы наставников ВОИС также предлагали свои услуги лицам, которые нуждались в наставничестве или просто хотели поговорить в период действия режима изоляции. В течение отчетного периода наставничество проводилось для 22 сотрудников и длилось в общей сложности 73,5 часа.

55. В конце 2019 г. был успешно завершён второй цикл Пилотной программы ВОИС по наставничеству, в ходе которого была сформирована 21 пара слушатель-наставник. В результате были выработаны следующие рекомендации: гибкая продолжительность программы, возможность выбора наставников слушателями, организация обучения наставничеству и предоставление рекомендаций как для наставников, так и для слушателей, а также использование подходящих инструментов для «Сети наставничества» (MentorNet), чтобы потенциальные слушатели могли ознакомиться с информацией о доступных наставниках.

56. ВОИС принимала участие в общесистемном обзоре ООН, который проводился Объединенной инспекционной группой (ОИГ), под названием «Политика, программы и платформы в поддержку обучения: на пути к большей согласованности, координации и сближению». В проекте доклада и рекомендаций основное внимание уделяется стратегическому значению обучения для всех подразделений системы ООН и предлагаются конкретные действия, такие как оценка воздействия учебных программ, пересмотр Организационного рамочного механизма обучения и повышение статуса существующего Форума руководителей по вопросам обучения до уровня сети Координационного совета руководителей.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ СОТРУДНИКАМ

57. В рамках общеорганизационной работы, направленной на сокращение объема бумажных материалов, а также обеспечение доступа к информации и обмена ею в целях эффективного выполнения ДУЛР своих обязанностей, в 2019 г. началось внедрение платформы для Управления корпоративным контентом (ЕСМ): платформы КИС ЕСМ. Она позволяет ДУЛР осуществлять электронный документооборот в целях ускорения и отслеживания процессов, а также дает инструменты для защиты и сохранения корпоративных информационных активов ВОИС. Внедрение в процессы ДУЛР электронной системы ведения документации является важным шагом вперед, позволяющим создать единое цифровое хранилище документов и материалов, касающихся сотрудников, вместо того, чтобы использовать существующую бумажную документацию. К числу других преимуществ и возможностей относятся следующие: мощный поиск и автоматизированное управление версиями документов, безопасное и гибкое управление доступом к документам, безопасное хранилище, соответствующее действующим стандартам и требованиям в отношении доступности услуг для критически важных корпоративных систем, а также возможность сканирования документов непосредственно в систему.

58. Новая функция ПОР/СУАИ для учета сверхурочного времени, запущенная в 2019 г., начала работать в полную силу во второй половине 2019 г. В результате все заявки, разрешения, подтверждения и платежи, связанные со сверхурочной работой, стали обрабатываться в полностью безбумажном режиме.

59. Процесс проведения конкурса и выбора страховой компании по коллективному медицинскому страхованию и страхованию от несчастных случаев, который начался в сентябре 2019 г., завершился в июне 2020 г. после процедуры отбора, состоявшей из двух этапов: технического и финансового. В результате по обоим видам страхования была утверждена одна и та же страховая компания. Страховой взнос по медицинскому страхованию возрастет незначительно — примерно на 3,5 процента, а увеличение взноса по страхованию от несчастных случаев, связанных с выполнением служебных обязанностей, будет более существенным и составит 7 процентов. Переговоры по

конкретным условиям контракта будут продолжаться, с тем чтобы они вступили в силу 1 января 2021 г.

СОЗДАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ БУДУЩЕГО

60. В ВОИС была создана межсекторальная дискуссионная группа для обсуждения вопросов, связанных с будущим трудовой деятельности, и прогнозирования влияния цифровой трансформации на Организацию. По итогам размышлений и дискуссий, проходивших в течение 2019 г., были выделены следующие ключевые темы:

- развитие цифрового мышления;
- содействие формированию способа работы, ориентированного на человека;
- развитие гибкого и творческого рабочего коллектива;
- обеспечение всестороннего использования навыков и развитие лидерских качеств.

Эта направленная на трансформацию программа будет обсуждаться со старшим руководством и осуществляться в тесной координации со всеми заинтересованными сторонами.

61. Очевидно, в условиях постоянного ускорения технического прогресса персоналу ВОИС требуются новые знания и навыки. В целях удовлетворения потребности в развитии культуры гибкости и обучения на протяжении всей жизни сотрудникам и руководителям ВОИС предлагается широкий и разнообразный набор возможностей для обучения. Перевод большинства сотрудников ВОИС на удаленную работу в связи с режимом изоляции из-за COVID-19 позволит ВОИС воспользоваться преимуществами гибкого графика работы и, в частности, работы в дистанционном режиме. В сочетании с привлекательными возможностями для обучения и повышения квалификации это поможет ВОИС укрепить свои позиции в качестве предпочтительного работодателя.

62. В связи с развитием облачных технологий ВОИС приступила к реализации Проекта по переходу на облачные технологии. Такой переход влияет на несколько рабочих подразделений и требует прочных партнерских отношений между этими подразделениями и ДУЛР, а также работы в рамках гибкого подхода, предполагающего постоянную обратную связь и возможность быстрой корректировки. Был проведен первичный обобщенный анализ пробелов, в ходе которого рассматривалось влияние перехода на функции и штатное расписание. Рассматривается вопрос о создании Системы работы с кадровым резервом ВОИС, которая, как предполагается, должна предусматривать внедрение более разностороннего и ориентированного на навыки подхода к описанию должностных функций. Был разработан механизм профессиональной подготовки и оценки, основой которого стала система PMSDS.

63. В связи с ослаблением ограничений на международные поездки в Женеву к ВОИС в июле присоединится несколько новых сотрудников и стипендиатов. Для этих сотрудников ДУЛР переработал Программу вводного инструктажа ВОИС и создал ее цифровую версию. Также ведется подготовка к введению в должность руководителей старшего звена во второй половине 2020 г.

УЧАСТИЕ ПЕРСОНАЛА

64. В ходе отчетного периода было проведено несколько опросов сотрудников, включая опрос по вопросам здоровья и благополучия, опрос об учете рабочего времени и о применении гибких режимов работы, а также организованный КМГС в 2019 г. Общесистемный опрос персонала о Компенсационном пакете ООН.

65. Планируется проведение еще одного опроса по теме «Уважительное и гармоничное взаимодействие на рабочем месте». На конец 2020 г./начало 2021 г. запланировано всеобъемлющее обследование, посвященное вовлеченности персонала, которое станет инструментом оценки культуры ВОИС и позволит установить базовый уровень для измерения воздействия инициатив в области управления кадровым потенциалом.

ОКАЗАНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ / УСЛУГИ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

66. Старший советник по медицинским вопросам оказывает консультативную помощь и услуги руководству ВОИС в том, что касается вопросов гигиены труда и состояния здоровья сотрудников. Из-за пандемии COVID-19 объем работы Медицинского пункта значительно увеличился. Для удовлетворения потребностей Организации потребовалось расширить возможности Медицинского пункта, с тем чтобы обеспечить надлежащий последующий контроль за заболевшими и их контактами, а также проводить работу по связанным с этим вопросам. На период пандемии к команде присоединились еще одна медицинская сестра по вопросам профессиональной гигиены и врач по гигиене труда. Руководство их работой осуществляет Старший советник по медицинским вопросам.

67. Старший советник по медицинским вопросам принимает участие в работе нескольких внутренних комитетов ВОИС и межучрежденческих групп ООН, включая те из них, которые были созданы до начала пандемии, например Совет по реализации Стратегии по решению вопросов психического здоровья. Также он задействован в комитетах, отвечающих за выработку политики и стратегий по урегулированию кризиса, связанного с COVID-19. К их числу относятся внутренние комитеты, такие как Группа по операциям в период кризиса, Группа по коммуникации в период кризиса и Группа по кризисному управлению, и межучрежденческие комитеты, такие как Рабочая группа директоров медицинских подразделений Организации Объединенных Наций, Группа старшего руководства организаций, базирующихся в Женеве, и Сеть кадровых служб.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ

68. Психосоциальная поддержка, как и прежде, является важной областью услуг, оказываемых сотрудникам ВОИС. В отношении работающего персонала применяется комплексный подход в плане обеспечения благополучия и психического здоровья. В тесном сотрудничестве с другими внутренними службами ВОИС был принят междисциплинарный подход к укреплению психического здоровья и благополучия в целях содействия формированию гармоничной среды в ВОИС. Аналогичным образом, сотрудникам и их иждивенцам предоставлялась психосоциальная помощь в целях содействия обеспечению гендерного равенства и разнообразия в ВОИС.

69. Значительные усилия были приложены для оказания поддержки новым сотрудникам ВОИС в процессе введения в должность путем предоставления информации и помощи по практическим аспектам, связанным с переездом в новое место службы. В этих целях велась информационно-разъяснительная работа, была создана специальная страница во внутренней сети, проводились презентации на семинарах для новичков и индивидуальные встречи, осуществлялось сотрудничество со стажерами-координаторами и т. д., а внештатным сотрудникам предоставлялась поддержка в плане выполнения ими своих обязательств, как физических лиц, в области налогообложения и социального страхования.

70. В 2019–2020 гг. продолжалось сотрудничество в области психосоциальной помощи и охраны психического здоровья с такими межучрежденческими структурами, как Группа консультантов ООН по работе с персоналом и антистрессовым мероприятиям, Совет ООН по реализации Стратегии по решению вопросов психического здоровья, Рабочая группа «Забота о здоровье и благополучии», а также Рабочая группа ООН «Информация о здоровье» и Группа специалистов по вопросам психического здоровья Женевы. Специалист ВОИС по консультированию персонала поддерживал реализацию Стратегии ВОИС в области психического здоровья и Руководства по возвращению на работу после длительного больничного под руководством Старшего советника ВОИС по медицинским вопросам.

71. Начиная с февраля 2020 г. деятельность в этой области в основном была направлена на оказание психосоциальной поддержки персоналу и пенсионерам ВОИС в связи с последствиями пандемии COVID-19. Была создана страница во внутренней сети, посвященная вопросам здоровья в условиях COVID-19, на которой размещена практическая информация и ресурсы. Также во внутренней сети была создана специальная страница с информацией о различных аспектах здоровья в связи с удаленной работой во время пандемии. Сотрудникам и членам их семей предоставлялась индивидуальная поддержка, при этом особое внимание уделялось коллегам, которые несоразмерно сильно пострадали от сложившейся ситуации. Руководителям предоставлялась поддержка в вопросах, связанных с психосоциальными аспектами руководства группами во время пандемии.

72. Сотрудники и их семьи получали поддержку в период до и после выхода на пенсию посредством участия в организованном МОТ семинаре по подготовке к выходу на пенсию и получения индивидуальных консультаций. Пенсионеры ВОИС и члены их семей продолжают пользоваться поддержкой в координации с внутренними службами, поставщиком услуг медицинского страхования и местными органами власти.

73. ВОИС продолжает участвовать в работе межучрежденческого Детского клуба МСЭ-ВОИС-ВТО, который организует мероприятия для детей во время летних каникул. В 2019 г. в мероприятиях Детского клуба приняли участие 50 детей сотрудников ВОИС.

74. Как было объявлено в Годовом отчете о людских ресурсах 2019 г., в сентябре 2019 г. началась реализация двухлетней пилотной программы по созданию детского сада недалеко от комплекса зданий ВОИС в Женеве в целях обеспечения дневного ухода для детей дошкольного возраста сотрудников ВОИС. В течение учебного 2019–2020 года в детский сад были приняты 10 детей сотрудников ВОИС.

СОДЕЙСТВИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ГАРМОНИЧНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩЕЙСЯ ВЗАИМНЫМ УВАЖЕНИЕМ СОТРУДНИКОВ И ОТСУТСТВИЕМ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

75. По итогам проведенного в январе 2019 г. в рамках всей системы ООН опроса под названием «Безопасное пространство», который был посвящен сексуальным домогательствам, ВОИС приступила к реализации ряда общеорганизационных инициатив, направленных на обеспечение уважительного и гармоничного взаимодействия на рабочем месте, повышение информированности о том, что является надлежащим поведением, а что нет, и обеспечение того, чтобы сотрудники всегда могли с легкостью находить информацию о том, что следует делать в случае возникновения проблем в этой области. Реализация этих инициатив в значительной степени проходила в отчетный период.

76. Помимо обязательного онлайн-учебного курса «Гармоничная работа в коллективе», который был запущен в мае 2019 г., был разработан очный курс семинаров «Уважение на рабочем месте», проведение которого началось в октябре 2019 г. Кроме того, были разработаны семинары специально для руководителей. По состоянию на июнь 2020 г. более 1300 сотрудников прошли онлайн-курс и примерно 1000 человек приняли участие в одном из семинаров.

77. В августе 2019 г. была пересмотрена политика, касающаяся конфликтов на рабочем месте и соответствующих жалоб, в частности для того, чтобы дать возможность не только сотрудникам, но и внештатному персоналу (т.е. стипендиатам, стажерам, индивидуальным подрядчикам и сотрудникам агентств) подавать официальные жалобы в отношении сотрудников ВОИС в случае домогательств. В дополнение к этому изменению был соответственно расширен мандат Бюро Омбудсмана, с тем чтобы предоставить внештатному персоналу доступ к его услугам.

78. В том же ключе было существенно пересмотрено и переработано «Руководство по формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников», с тем чтобы предоставить рекомендации всем сотрудникам в целях укрепления принципа, согласно которому каждый имеет право на работу в безопасной и уважительной рабочей среде. Пересмотренное руководство было приведено в соответствие с Типовой политикой системы ООН в отношении сексуальных домогательств и выпущено в ноябре 2019 г. Оно включает в себя новые рекомендации по доступным неформальным и формальным процедурам, учебным возможностям и борьбе с сексуальными домогательствами, а также расширенный раздел о том, где можно получить консультацию и помощь.

79. Наконец, новая политика в области предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств и борьбы с ними демонстрирует приверженность ВОИС работе по этому важному вопросу и дает всем сотрудникам четкие стандарты, которых они должны придерживаться.

ВНУТРЕННЕЕ ПРАВОСУДИЕ: ФОРМАЛЬНОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

80. Таблицы 25 и 26 в брошюре по вопросам ЛР показывают число разбирательств, инициированных сотрудниками в рамках системы внутреннего правосудия с 1 июля 2019 г. по 30 июня 2020 г., а также предмет рассматривавшихся споров.

81. В ходе отчетного периода администрация также возбудила дисциплинарное производство против четырех сотрудников (т. е. этот показатель не изменился по сравнению с предыдущим периодом) и закрыла дисциплинарное производство против пяти сотрудников¹³. К четырем сотрудникам были применены следующие дисциплинарные меры: понижение оклада на одну ступень в пределах класса в одном случае, понижение на один класс на два года в одном случае и увольнение в двух случаях. В еще одном случае дисциплинарное производство было закрыто без принятия дисциплинарных мер.

РАСХОДЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАБОТЫ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

82. Выплаты на основании решений, принятых за отчетный период Административным трибуналом Международной организации труда (АТМОТ) по делам, проигранным ВОИС, составили 69 669 шв. франков¹⁴. Что касается апелляций, поданных в Апелляционный совет ВОИС (АСВОИС), то Генеральный директор санкционировал выплату в общей сложности 4400 шв. франков по четырем делам в качестве компенсации за задержку с вынесением решения АСВОИС.

83. Общая сумма постоянных административных расходов по рассмотрению споров в АТМОТ и АСВОИС в отчетный период составила 316 872 шв. франков, из которых на АТМОТ приходилось 240 972 шв. франков, на АСВОИС — 75 900 шв. франков (исключая вознаграждение сотрудника класса С-3, выполнявшего функции секретаря АСВОИС). Таким образом, средние постоянные расходы в расчете на каждое решение, вынесенное АТМОТ, составили 18 387 шв. франков, а на каждое решение, вынесенное АСВОИС — 9487 шв. франков¹⁵.

НОРМАТИВНАЯ РАБОТА

84. На своей ежегодной сессии в октябре 2019 г. Координационный комитет ВОИС утвердил поправки к Положениям о персонале и принял к сведению поправки к Правилам о персонале, вступившим в силу 1 января 2020 г.

85. В рамках постоянной работы по укреплению основ кадровой политики в отчетный период было выпущено около 20 новых или пересмотренных служебных инструкций и других административных документов, которые сопровождалась при необходимости рассылкой общеорганизационных циркулярных писем, направленных на обеспечение адекватного понимания сотрудниками изменений, вносимых в нормативные документы.

¹³ Дисциплинарные разбирательства, закрытые в течение отчетного периода, включают разбирательства, возбужденные в отношении четырех сотрудников за тот же период, а также разбирательство в отношении одного сотрудника, начатое в течение предыдущего отчетного периода.

¹⁴ Без учета выплаты заработной платы задним числом, которую ВОИС осуществила в соответствии с решением АТМОТ 4138. Это решение было вынесено в июле 2019 г. по 253 жалобам, которые были поданы работающими в Женеве сотрудниками категории специалистов и выше в связи со снижением коэффициента расчета корректива по месту службы для Женевы. В своем решении АТМОТ постановил выплатить разницу между вознаграждением, выплаченным истцам за период с марта 2018 г., и вознаграждением, которое было бы выплачено им в течение того же периода без учета решений КМГС, с уплатой 5 процентов годовых за период с соответствующей даты до даты последнего платежа.

¹⁵ Постоянные расходы на рассмотрение споров по процедуре АСВОИС включают вознаграждение председателя и заместителя председателя АСВОИС, путевые расходы заместителя председателя и стоимость услуг секретаря АСВОИС, нанимаемого через кадровое агентство.

86. В частности, в целях поощрения кандидатов, представляющих различные географические регионы, к подаче заявок на прохождение стажировки в Программу стажировок ВОИС были внесены изменения, предусматривающие, среди прочего, оплату путевых расходов для граждан развивающихся стран, наименее развитых стран и стран с переходной экономикой.

87. В целях содействия внутренней мобильности и развитию карьеры в феврале 2020 г. началось осуществление пилотной политики в области временных назначений для сотрудников, работающих по срочным, непрерывным и постоянным контрактам («штатные сотрудники»). Этот пилотный проект является результатом консультаций с межсекторальной дискуссионной группой для обсуждения вопросов, связанных с будущим трудовой деятельности. Он дает возможность штатным сотрудникам, отвечающим установленным критериям, получать временные назначения на определенные временные должности и проектные должности по срочным контрактам, сохраняя при этом свой обычный контрактный статус и связанные с ним пособия и льготы, а также право возвращения на должности по срочным контрактам, которые они занимали до временного назначения.

88. Кроме того, в целях упрощения административных процедур, связанных с переездом и перевозкой домашнего имущества и личных вещей с августа 2019 г. сотрудникам, принятым на работу на международной основе, предлагается паушальная сумма на переезд, с тем чтобы они могли организовать свой переезд в место службы и обратно так, как сочтут наиболее целесообразным. Что касается штатных сотрудников, то паушальная сумма на переезд может быть выбрана в качестве альтернативы переезду, организуемому Организацией, тогда как для временных сотрудников паушальная сумма полностью заменяет собой вариант переезда, организуемого Организацией.

89. Онлайн-справочник по людским ресурсам регулярно обновляется в целях предоставления сотрудникам исчерпывающего обзора всех аспектов кадровой политики ВОИС и ссылок на все соответствующие административные документы.

VI. ЗАДАЧИ НА 2020–2021 ГГ.

90. Касательно предстоящего отчетного периода можно отметить ряд возможностей и проблем.

91. С приходом нового старшего руководства требуется разработка новой Стратегии в области людских ресурсов, соответствующей программному направлению деятельности Организации в предстоящие годы.

92. Развитие пандемии COVID-19 будет требовать постоянного высокого уровня бдительности и оперативного реагирования, с тем чтобы обеспечить безопасные условия труда для персонала ВОИС, с одной стороны, и надлежащее функционирование систем по оказанию услуг в области ИС глобальным клиентам и заинтересованным сторонам, с другой стороны. Бдительность и оперативное реагирование также необходимы в контексте глобальных экономических изменений и их воздействия на доходы и издержки ВОИС.

93. Трансформация способа оказания услуг уже была спрогнозирована межсекторальной дискуссионной группой для обсуждения вопросов, связанных с будущим трудовой деятельности. Однако глобальная пандемия вполне может ускорить

некоторые аспекты этой трансформации, что потребует адекватного ответа со стороны ВОИС.

94. Уже давно идет переход на облачные ИТ-системы. В ближайшие годы в рамках перехода на облачные технологии основное внимание будет уделяться административным функциям и связанному с ними комплексу услуг, включая управление людскими ресурсами.

[Конец документа]