

ПРИЛОЖЕНИЕ III-D. Комплексный план действий по выполнению рекомендаций совместной рабочей группы Совета и руководства по преследованиям, сексуальным домогательствам, злоупотреблению властью и дискриминации

ТАБЛИЦА А. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 1: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
<p>Основная область 1. Подтверждение ценностей</p>				<p>«ВПП должна продолжать и расширять свои усилия по обеспечению общего понимания ценностей, стандартов поведения и внутренних правил во всей организации, в том числе путем продолжения глобальных усилий по повышению осведомленности, а также определением способов их закрепления в повседневной практике».</p>	<p>У ВПП есть четко определенные и подтвержденные ценности, которые полностью одобряются, распространяются и активно применяются во всей организации.</p>
Показатели глобального опроса сотрудников (GSS) за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS 2021 г.	Комментарии	
<p>* CA1.1 По моему опыту, с сотрудниками ВПП обращаются с уважением независимо от их должности, возраста, расы, религии, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, этнической принадлежности и физических возможностей.</p>	-	71		<p>Проверка текущих показателей SAP: ** 28 процентов — значительный прогресс; 63 процента — некоторый прогресс; 8 процентов — нет прогресса. Фокус-группа советников по вопросам поддержания уважительных отношений на рабочем месте (RWA): *** 100 процентов — значительный прогресс. Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.</p>	

Основная область SAP		Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Инициативы	Целевые мероприятия (%)	Комментарии	
2 дополнительные инициативы с 4 мероприятиями (под руководством Департамента по культуре на рабочем месте и Бюро по вопросам этики)	75	Прогресс, достигнутый сотрудниками в этой основной области, согласуется со статусом реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. Были подтверждены такие ценности, как честность, сотрудничество, ответственный подход, гуманность и инклюзивность, и в июне 2020 года была запущена обширная кампания по коммуникации и вовлечению сотрудников с участием более чем 7000 человек. Ценности все чаще применялись во всей деятельности ВПП, например, при разработке политики (кадровая политика), стратегий (стратегия по кадровым ресурсам и стратегия здорового образа жизни) и при обучении (руководства, среднего звена и страновых директоров). Пересмотр Кодекса поведения отложен.	

* В GSS за 2018 год этот вопрос звучал следующим образом: «Со всеми сотрудниками ВПП обращаются с уважением, независимо от их должности, возраста, расы, религии, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, этнической принадлежности и физических возможностей». Исходное значение по этому показателю GSS за 2018 год составляет 61 процент.

** Процентные значения, представленные для проверки текущих показателей Комплексного плана действий (CAP), относятся к ответам, полученным во время «совместных сессий по ценностям», серии одночасовых инклюзивных онлайн-семинаров, проведенных с 8 по 10 сентября 2020 года с участием 1043 сотрудников ВПП из более чем 90 стран.

*** Результаты обсуждений в фокус-группах с RWA.

ТАБЛИЦА В. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 2: РОЛЬ РУКОВОДСТВА

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Основная область 2. Роль лидера				«Начиная с самого верха, с Директора-исполнителя и руководства, и проникая на все уровни организации, необходимо слышать и видеть основные стандарты поведения ВПП, а также выявлять, культивировать и измерять лидерские качества».	Руководство ВПП, а также менеджеры высшего и среднего звена соблюдают основные стандарты поведения ВПП и поддерживают общий дух уважения и ответственности, который активно передается и преобладает во всей организации.
Показатели GSS за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS 2021 г.	Комментарии	
CA2.1 Мой руководитель эффективен в роли лидера.	65	75		<p>Проверка текущих показателей SAP: 12 процентов — значительный прогресс; 55 процентов — некоторый прогресс; 32 процента — нет прогресса.</p> <p>Фокус-группа RWA: 50 процентов — значительный прогресс; 50 процентов — некоторый прогресс.</p> <p>Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.</p>	
* CA2.2 В моей команде мы отвечаем друг перед другом за хорошую работу.	-	66			
CA2.3 Исполнительное руководство ВПП является активным примером наших основных ценностей.	66	76			
Инициативы	Целевые мероприятия (%)			Комментарии	
2 инициативы с 6 мероприятиями (под руководством Департамента культуры на рабочем месте и Отдела кадров)	83			Восприятие прогресса в этой основной области отражает состояние реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. Разработка новой системы лидерства ВПП и соглашений о лидерстве шла в соответствии с планом, а разработка и запуск учебных программ немного задержались из-за пандемии COVID-19.	

* В GSS за 2018 год этот вопрос звучал следующим образом: «В ВПП мы возлагаем на сотрудников ответственность за хорошее выполнение ими своей работы». Исходное значение по этому показателю GSS за 2018 год составляет 56 процентов.

ТАБЛИЦА С. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 3: ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В РАБОЧИЙ ПРОЦЕСС

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
<p align="center">Основная область 3. Вовлеченность сотрудников в рабочий процесс</p>				«Чтобы побудить к изменению поведения сотрудников большой, децентрализованной и рассредоточенной организации, для участия их в процессе изменений все сотрудники ВПП должны ощущать поддержку и помощь со стороны высшего менеджмента и непосредственных руководителей».	Сотрудники ВПП на всех уровнях чувствуют себя имеющими права и воодушевленными, чтобы высказываться и способствовать развитию духа инклюзивности и открытости в своей работе.
Показатели GSS за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS 2021 г.	Комментарии	
СА3.1 Я горжусь тем, что работаю в ВПП.	88	88		Проверка текущих показателей SAP: 24 процента — значительный прогресс; 62 процента — некоторый прогресс; 14 процентов — нет прогресса.	
СА3.2 Миссия ВПП или ее цели заставляют меня ощущать важность моей работы.	87	87		Фокус-группа RWA: 100 процентов — некоторый прогресс.	
СА3.3 Во время организационных изменений в ВПП я чувствую поддержку.	49	59		Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.	
Инициативы	Целевые мероприятия (%)		Комментарии		
9 инициатив с 11 мероприятиями (под руководством Департамента культуры на рабочем месте, Бюро по вопросам этики, Отдела управленческих услуг, Отдела безопасности, Отдела технологий и Отдела здоровья персонала)	72		Прогресс, достигнутый в этой основной области, отражает состояние реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. Помимо обширных консультаций по ценностям и совместных сессий по культуре на рабочем месте и по борьбе с расизмом, были предприняты значительные усилия по вовлечению сотрудников в сферы безопасности и здоровья, включая запуск цифровой платформы здоровья ВПП. О высоком уровне вовлеченности сотрудников ВПП свидетельствует уровень участия в GSS ВПП 2021 года в 84 процента.		

ТАБЛИЦА D. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 4: ИЗМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ И СИСТЕМЫ

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
<p align="center">Основная область 4. Изменения политики и системы</p>				<p>«ВПП должна пересматривать системы и процессы, связанные с персоналом, в целях поддержки механизмов предотвращения и исправления, для создания безопасного и уважительного окружения на рабочем месте и обеспечения настоящей меритократии. Изменения должны затронуть также организационные неравенства и уязвимости, в том числе по таким параметрам, как пол, штатные сотрудники по сравнению с внештатными сотрудниками и менеджеры по сравнению с членами команды, которых они контролируют».</p>	<p>В ВПП существуют политики, процессы и системы, обеспечивающие структурированное планирование персонала и культуру управления эффективностью, которая способствует равенству и уважению, основана на меритократии и предоставляет сотрудникам всех категорий средства, рекомендации и возможности для обучения и роста.</p>
Показатели GSS за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS за 2021 г.	Комментарии	
CA4.1 На работе у меня есть возможность каждый день заниматься тем, что я делаю лучше всего.	69	79		<p>Проверка текущих показателей SAP: 14 процентов — значительный прогресс; 54 процента — некоторый прогресс; 30 процентов — нет прогресса. Фокус-группа RWA: 25 процентов — значительный прогресс; 75 процентов — некоторый прогресс. Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.</p>	
CA4.2 Я уверен(-а), что мой руководитель примет соответствующие меры, если у нашей команды будут постоянные проблемы с производительностью.	66	76			
CA4.3 Карьерный рост в ВПП основан в первую очередь на заслугах сотрудника.	38	48			
* CA4.4 ВПП делает все возможное, чтобы обеспечить мою безопасность и защитить нас от угроз.	-	80			

Основная область SAP		Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Инициативы	Целевые мероприятия	Комментарии	
10 инициатив и 26 мероприятий (под руководством Управления Генерального инспектора, Бюро по вопросам этики, Отдела управления общеорганизационными рисками, Отдела по гендерным вопросам, Отдела кадров и Отдела здоровья персонала)	62	Прогресс, достигнутый в этой основной области, отражает состояние реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. Увеличение рабочей нагрузки и изменение приоритетов деятельности в сфере управления персоналом в результате пандемии COVID-19 создали значительные проблемы, но был достигнут существенный прогресс, в частности, в адаптации политики и практики кадровых ресурсов к условиям пандемии.	

* В GSS за 2018 год этот вопрос звучал следующим образом: «ВПП делает все возможное, чтобы обеспечить мою безопасность». Исходное значение по этому показателю GSS за 2018 год составляет 70 процентов.

ТАБЛИЦА Е. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 5: ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Основная область 5. Дисциплинарные процессы				«ВПП должна работать над тем, чтобы завоевать большее доверие сотрудников к своей системе внутренней законности. В отношении правонарушителей, чья вина доказана, должны и далее приниматься надлежащие дисциплинарные меры, в то время как сообщившие об этом, а также свидетели, должны быть защищены от возмездия и обеспечены надежными гарантиями того, что их карьера не будет разрушена в результате сообщения о злоупотреблениях».	В ВПП существуют политики, процессы и системы, обеспечивающие высокоэффективную систему внутренней законности, которая гарантирует справедливость для всех и защищает сотрудников от репрессий.
Показатели GSS за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS за 2021 г.	Комментарии	
* CA5.1 Я лично столкнулся(-ась) с преследованием со стороны сотрудника ВПП в течение последнего года.	-	0		Проверка текущих показателей SAP: 4 процента — значительный прогресс; 53 процента — некоторый прогресс; 40 процентов — нет прогресса.	

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
CA5.2 Я верю, что ВПП защитит меня, если я расскажу о том, что делается неправильно.	48	58		<p>Фокус-группа RWA: 50 процентов — значительный прогресс; 50 процентов — некоторый прогресс.</p> <p>Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.</p>	
CA5.3 Я считаю, что сотрудники ВПП на всех уровнях несут ответственность за неэтичное поведение и проступки.	63	73			
Инициативы	Целевые мероприятия (%)	Комментарии			
4 инициативы с 11 мероприятиями (под руководством Канцелярии Омбудсмана, Отдела кадров и Управления Генерального инспектора)	91	Прогресс, достигнутый в этой основной области, не в полной мере отражает статус реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. Тот факт, что деятельность ВПП была сосредоточена на улучшении процессов и систем, может в некоторой степени объяснять относительно низкий рейтинг прогресса в области дисциплинарных процессов в сентябре 2020 года. Напрямую на необходимое изменение поведения направлена деятельность в основных областях подтверждения ценностей, вовлеченности сотрудников и коммуникаций, и усилия в этих областях уже начинают приносить плоды.			

* В GSS за 2018 год этот вопрос звучал следующим образом: «Я лично в течение последнего года сталкивался(-ась) с преследованием на работе». Исходное значение по этому показателю GSS за 2018 год составляет 18 процентов.

ТАБЛИЦА F. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 6: КОММУНИКАЦИИ

Основная область SAP				Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Основная область 6. Коммуникации				<p>«ВПП должна работать над тем, чтобы завоевать большее доверие сотрудников к своей системе внутренней законности. В отношении правонарушителей, чья вина доказана, должны и далее приниматься надлежащие дисциплинарные меры, в то время как сообщившие об этом, а также свидетели, должны быть защищены от возмездия и обеспечены надежными гарантиями того, что их карьера не будет разрушена в результате сообщения о злоупотреблениях».</p>	<p>ВПП полностью реализовала все элементы своих коммуникаций по изменению социального поведения, тем самым повысив прозрачность, а сотрудники на всех уровнях понимают и поощряют подотчетность по всем своим действиям, особенно связанным с оскорбительным поведением, притеснениями и дискриминацией.</p>
Показатели GSS за 2021 год	Исходный уровень по GSS (%)	Целевой показатель (%)	GSS 2021 г.	Комментарии	
СА6.1 Я удовлетворен(-а) получаемой мной информацией о том, что происходит в ВПП.	59	69		<p>Проверка текущих показателей SAP: 34 процента — значительный прогресс; 58 процентов — некоторый прогресс; 8 процентов — нет прогресса.</p> <p>Фокус-группа RWA: 50 процентов — значительный прогресс; 50 процентов — некоторый прогресс.</p>	
* СА6.2 В моем отделении коммуникация между командами налажена.	-	-	-	<p>Показатели GSS: предварительная оценка имеющихся данных глобального опроса сотрудников (GSS) 2021 года указывает на наличие прогресса; значения ожидают окончательного подтверждения и будут доведены Совету, как только они станут доступны.</p>	

Основная область САР		Определение согласно отчету совместной рабочей группы	Конечное состояние
Инициативы	Целевые мероприятия (%)	Комментарии	
5 инициатив с 14 мероприятиями (под руководством Департамента культуры на рабочем месте, Отдела коммуникаций, Отдела по вопросам информационно-пропагандисткой деятельности и маркетинга, Управления по гендерным вопросам и Канцелярии омбудсмена)	93	Прогресс, достигнутый в этой основной области, отражает состояние реализации соответствующих инициатив и мероприятий ВПП. В соответствии с планом коммуникаций достигнут прогресс как в усилиях по коммуникациям, связанным с инициативами САР в других пяти основных областях, так и в конкретных инициативах по коммуникациям, таких как кампания «Уважай друг друга» (или «Уважай»). (Цифровая версия кампании была опробована в страновом отделении в Пакистане в первом квартале 2021 года.)	

* GSS в 2018 году содержал вопрос «В ВПП существует открытое и честное двустороннее общение», который был заменен этим новым вопросом, чтобы лучше понять общение и динамику отношений между командами. Исходный уровень в GSS за 2018 год по этому показателю — «Неприменимо».