

ПРИЛОЖЕНИЕ III-D. Комплексный план действий по выполнению рекомендаций совместной рабочей группы совета и руководства по преследованиям, сексуальным домогательствам, злоупотреблению властью и дискриминации (доклад СРГ)

ТАБЛИЦА А. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 1: ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ

Основная область комплексного плана действий				Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
Основная область 1. Подтверждение ценностей				«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».	«У ВПП есть четко определенные и подтвержденные ценности, которые полностью одобряются, распространяются и активно применяются во всей организации».
Показатели глобального опроса сотрудников (ГОС) за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за 2018 год (%)	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям	
* Основная область (ОО) 1.1 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.	61*	71	70	<p>Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 9 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т.е. улучшение составило 15 процентов.</p> <p>* Формулировка этого утверждения немного отличается от утверждения ГОС 2018 года, в котором сказано: «С сотрудниками ВПП обращаются с уважением независимо от их должности, возраста, расы, религии, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, этнической принадлежности и физических возможностей».</p>	
Инициативы	Прогресс в деятельности (%)			Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях	
Всего 2 инициативы с 4 мероприятиями (Отдел культуры на рабочем месте (WP), Бюро по вопросам этики (ЕТО)).	<p>Завершено: 75</p> <p>Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 25</p>			<ul style="list-style-type: none"> Ценности <i>добросовестности, сотрудничества, приверженности делу, гуманности и инклюзивности</i> были подтверждены в 2020 году серией мероприятий: глобальная консультация в первом квартале, в которой приняли участие более 7000 участников; 16 последующих виртуальных бесед с сотрудниками ВПП — «джем-сессии ценностей» с 8 по 10 сентября; и 6 «джет-сессий против расизма» 8 и 9 декабря. В первом квартале 2021 года была организована глобальная кампания «Беседы о ценностях в прямом эфире!». Более 3300 человек приняли участие в мероприятии для демонстрации улучшений в культуре рабочих мест ВПП, они поделились примерами того, как сотрудники «живут в соответствии с ценностями». В 2021 году Отдел культуры на рабочем месте продвигал общеорганизационные кампании по коммуникации и вовлечению сотрудников, а также предоставлял рекомендации сотрудникам ВПП по применению основанного на ценностях подхода при разработке кадровой политики, стратегии по кадровым ресурсам и 	

- стратегии успешности, учебных мероприятий (для руководства, менеджеров среднего звена и страновых директоров), а также информационных сессий (кампания «Поговорим начистоту!»).
- В 2021 году Бюро по вопросам этики продолжило пересмотр кодекса поведения ВПП, проведя серию предметных консультаций, включавших сбор замечаний от членов представительных органов персонала и Комитета по надзору и политике. Предполагается, что окончательная версия Кодекса поведения и циркуляр будут опубликованы в 2022 году.

ТАБЛИЦА В. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 2: РОЛЬ РУКОВОДСТВА

Основная область комплексного плана действий				Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
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 проверять 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 ГОС за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за 2018 год (%)	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям	
ОО 2.1 Мой руководитель эффективен в роли лидера.	65	75	73	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 8 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 12 процентов.	
* ОО 2.2 В моей команде мы отвечаем друг перед другом за хорошую работу.	56*	66	83	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 27 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 48 процентов. * Формулировка этого утверждения немного отличается от утверждения ГОС 2018 года, в котором сказано: «В ВПП мы призываем людей нести ответственность за хорошее выполнение своей работы».	
ОО 2.3 Исполнительное руководство ВПП является активным примером наших основных ценностей	66	76	75	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 9 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 14 процентов.	

Инициативы	Прогресс в деятельности (%)	Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях
В общей сложности 2 инициативы с 6 мероприятиями (Отдел культуры на рабочем месте, Отдел кадров (ОК))	Завершено: 50 Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 50	<ul style="list-style-type: none"> Были разработаны мероприятия, направленные на применение основных поведенческих стандартов ВПП, в том числе относительно роли лидеров и менеджеров при создании инклюзивной и уважительной рабочей среды. Обучение навыкам лидерства для руководителей ВПП на всех уровнях было переработано и интегрировано в работе ОК по лидерству. Новая структура лидерства ВПП, основанная на корпоративных ценностях ВПП, была одобрена высшим руководством в ноябре 2021 года, и в соответствии с планом прошла разработка договоров о лидерстве для руководителей ВПП. ОК разработал план коммуникаций и реализации, связанный с расстановкой приоритетов и интеграцией с помощью соответствующих процессов управления человеческими ресурсами структуры лидерства с мероприятиями по привлечению и активизации, намеченными к реализации в первом квартале 2022 года. Из-за связанных с COVID-19 продолжающихся ограничений на поездки, программы обучения для менеджеров и супервайзеров были переработаны и стали доступны онлайн. Одним из примеров является виртуальная учебная платформа, позволившая ОК удаленно в полной мере применять программу ВПП для супервайзеров, которая в 2020 году получила три золотых награды премии «Брэндон Холл» и которой до конца 2021 года воспользовались для обучения примерно 2400 супервайзеров. Была переработана вводная программа для страновых директоров и заместителей страновых директоров для включения подхода, основанного на ценностях, и новых элементов, таких как многообразие и инклюзивность; она охватила в общей сложности 79 участников в пяти группах. Кроме того, была также разработана и реализована новая программа для руководителей полевых отделений, в которой в 2021 году участвовало 67 участников в трех группах. После пересмотра графика на 2022 год запланировано создание специальной «службы поддержки менеджеров», которая предоставляет экспертные знания и рекомендации для упреждающего и корректирующего вмешательства при снижении эффективности работы.

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

Основная область комплексного плана действий				Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
<p>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 к тому, чтобы высказываться и способствовать развитию духа инклюзивности и открытости в своей работе».
Показатели ГОС за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям	

	2018 год (%)			
ОО 3.1 Я горжусь тем, что работаю в ВПП.	88	88	92	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 4 процентных пункта по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 5 процентов.
ОО 3.2 Миссия ВПП и ее цели заставляют меня ощущать важность моей работы.	87	87	92	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 5 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 6 процентов.
ОО 3.3 Во время организационных изменений в ВПП я чувствую поддержку.	49	59	60	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 11 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 22 процента.
Инициативы	Прогресс в деятельности (%)		Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях	
В общей сложности 9 инициатив с 11 мероприятиями (от WP, ЕТО, Отдела управленческих услуг (MSD), Отдела безопасности (SEC), Отдела технологий (TEC), Отдела здорового образа жизни (WEL))	Завершено: 82 Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 18		<ul style="list-style-type: none"> Помощник Директора-исполнителя по культуре на рабочем месте вместе с группой разработки КПД регулярно взаимодействовали с представительными органами персонала и способствовали деятельности таких неформальных сетей, как Консультанты по вопросам уважительного отношения на рабочем месте (RWA) и Молодежная сеть ВПП, которым было предложено внести свой вклад в реализацию «Беседы о ценностях в прямом эфире» в феврале 2021 г. и кампании «Почувствуйте разницу». В марте 2021 года группа представителей RWA, в тесном сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмана и посреднических услуг (OBD) и командой ГОС ОК, приняла участие в оценке прогресса, достигнутого в каждой из основных областей КПД. Результаты этой оценки были учтены в докладе о ходе выполнения КПД, включенном в ежегодный отчет ВПП о результатах деятельности за 2020 год. Бюро по вопросам этики продолжило продвигать коммуникационную и информационно-просветительскую деятельность, направленную на обязательное обучение этике и предоставление сотрудникам ВПП возможности соблюдать и выполнять свои функции по самым высоким стандартам добросовестности. Отдел управленческих услуг и Отдел технологий разработали кампании и мероприятия по вовлечению сотрудников для укрепления командной культуры и облегчения адаптации. Из-за COVID-19 виртуально проводились вводные занятия и «ланчи из принесенного с собой», направленные на формирование духа открытости и инклюзивности на рабочем месте в ВПП. Вследствие стратегического согласования с общесистемными инициативами Организации Объединенных Наций и задержек в процессе тендера на закупки, в первом квартале 2022 года Отдел безопасности продолжит разработку программы обучения. Эта программа направлена на обучение сотрудников службы безопасности выявлению свидетелей и проведению необходимых действий при инцидентах, связанных с гендерной безопасностью, 	

		<p>последующей оценке ситуации, включающей понимание обучающимися того, что они видят, и факторов, способных помешать им понять происходящее.</p> <ul style="list-style-type: none"> • В Сальвадоре для сотрудников ВПП был проведен специальный тренинг по вопросам безопасности женщин, и в рамках 16-дневной кампании по борьбе с гендерным насилием в ноябре 2021 года в список мероприятий, организованных гендерным отделом Регионального бюро для Латинской Америки и Карибского бассейна, было включено дополнительное занятие. В настоящее время основным направлением стало внедрение тренингов по повышению осведомленности женщин в вопросах безопасности. В феврале и марте 2022 года было проведено дополнительное обучение, которое и дальше будет продолжаться в Латинской Америке, Карибском бассейне и других регионах. • С целью решения новых проблем, связанных с COVID-19, и оказания поддержки, связанной с культурой труда и вопросами здоровья, в том числе через сотрудника по связям с семьями, нанятого в 2020 году, Отдел здорового образа жизни расширил консультационные услуги, предоставляемые сотрудникам ВПП в рамках своего портфеля регулярных услуг. В ряде страновых отделений продолжали функционировать Комитеты по здоровому образу жизни, а в Малави в настоящее время в экспериментальном порядке осуществляется новый проект, связанный с физическим здоровьем, в частности с сердечно-сосудистыми заболеваниями.
--	--	--

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

Основная область комплексного плана действий				Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
Основная область 4. Изменения политики и системы				<p>«ВПП должна пересматривать связанные с персоналом системы и процессы в целях поддержки механизмов предотвращения и исправления, в целях создания безопасного и уважительного окружения на рабочем месте и формирования настоящей меритократии. Изменения должны затронуть также внутриорганизационные 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, которой они управляют».</p>	<p>«В ВПП существуют политики, процессы и системы, обеспечивающие структурированное планирование штатного расписания и культуру управления производительностью, которая способствует равенству и уважению, основана на меритократии и предоставляет сотрудникам всех категорий средства, рекомендации и возможности для обучения и роста».</p>
Показатели ГОС за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за 2018 год (%)	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям	

ОО 4.1 На работе у меня есть возможность каждый день заниматься тем, что я делаю лучше всего.	69	79	78	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 9 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 13 процентов.
ОО 4.2 Я уверен(-а), что мой руководитель примет соответствующие меры, если у нашей команды будут постоянные проблемы с производительностью.	66	76	74	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 8 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 12 процентов.
ОО 4.3 Карьерный рост в ВПП основан в первую очередь на заслугах сотрудника.	38	48	44	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 6 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 16 процентов.
* ОО 4.4 ВПП делает все возможное, чтобы обеспечить мою безопасность и защитить нас от угроз.	70*	80	80	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 10 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 14 процентов. * Формулировка этого утверждения немного отличается от утверждения ГОС 2018 года, в котором сказано: «ВПП делает все возможное, чтобы обеспечить мою безопасность».

Инициативы	Прогресс в деятельности (%)	Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях
В общей сложности 10 инициатив с 28 мероприятиями (Управление Генерального инспектора (OIG), ЕТО, Отдел управления общеорганизационными рисками (ERM), Управление по гендерным вопросам (GEN), ОК, WEL)	Завершено: 82 Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 18	<ul style="list-style-type: none"> В конце 2021 года Междисциплинарный комитет, ранее известный как Постоянный межведомственный комитет, пересмотрел поставленные перед ним задачи и исследовал комплексные подходы к борьбе с оскорбительным поведением, усилив ориентацию на интересы жертвы. В феврале 2022 года Директор-исполнитель очертил Положение об обязанностях комитета в рамках своего циркуляра о предотвращении и реагировании на злоупотребления (домогательства, сексуальное преследование, злоупотребление властью и дискриминация). При содействии Отдела коммуникаций, информационно-просветительской деятельности и маркетинга (CAM) Управление Генерального инспектора и ОК разрабатывают специальную веб-страницу для информирования сотрудников ВПП о роли и работе Междисциплинарного комитета. Управление Генерального инспектора провело в ВПП серию проверок по темам, связанным с повышением культуры на рабочем месте: управление эффективностью (завершено в 2019 г.), «личный пример руководства» (завершено в 2019 г.) и переназначение (завершено в 2021 г.). Сроки проведения других проверок были пересмотрены для приведения их в соответствие с планом работы Управления Генерального инспектора на 2022 год (например, проверка управления консультантами) и общеорганизационными графиками (например, проверка продвижения по службе). Управление Генерального инспектора разработало и внедрило новые инструменты для улучшения предоставления услуг, такие как новая система управления делами, запущенная в 2020 году, горячая линия EthicSphere, запущенная в 2020 году, а также веб-портал и горячая линия OIG, перезапущенные в 2021 году.

- В декабре 2020 года Бюро по вопросам этики пересмотрело и обнародовало циркуляр Директора-исполнителя о защите от репрессалий, а в настоящее время для поддержки реализации циркуляра разрабатывается ряд продуктов в сфере коммуникаций.
- Отдел управления общеорганизационными рисками разработал возможности по борьбе с мошенничеством и коррупцией (AFAC) во всей ВПП с помощью обновленной политики AFAC (утвержденной Советом директоров в июне 2021 г.); в штаб-квартире и на местах проведены обширные тренинги по повышению осведомленности о AFAC; специалисты по AFAC включены в региональные рабочие группы (в Азиатско-Тихоокеанском регионе и Восточной Африке в 2021 г. и, возможно, в Западной Африке в 2022 г.).
- Из-за ограничений, связанных с COVID-19, Управление по гендерным вопросам с участием региональных бюро и страновых отделений пересмотрело график реализации инициативы по социальным нормам и в декабре 2020 года организовало вебинар по этой инициативе.
- В апреле 2020 года ОК запустил инструмент повышения производительности и компетентности PACE 2.0. Он включает такие новые функции, как восходящая обратная связь, которая будет запущена в пилотном режиме в 2021 году и станет доступна для всех пользователей в 2022 году; пересмотренное штатное расписание, выпущенное в сентябре 2021 года; и процессы конкурсного отбора и найма для всех видов контрактов. В 2021 году ОК начал осуществление глобального перевода 2300 давно работающих сотрудников с контрактов на штатные должности с фиксированным сроком службы. Значительный прогресс был достигнут в разработке проекта стратегического кадрового планирования: в 2021 году были завершены кадровые планы по нескольким направлениям (финансы, партнерские отношения, питание, безопасность и цепочка поставок), а по некоторым другим они близки к завершению. В двух страновых отделениях была доработана и опробована концептуальная модель страновых отделений — в Иордании в июле 2021 года и в Перу в ноябре 2021 года — с извлечением ценных уроков для развертывания стратегического планирования на рабочих местах в нескольких региональных бюро и страновых отделениях.
- ОК выполняет рекомендации плана действий по обеспечению гендерного равенства, и идет пересмотр и обновление соответствующей кадровой политики по реализации концепции разнообразия и инклюзивности и плана действий по борьбе с расизмом в 2022 году.
- В рамках ответных мер ВПП на кризис COVID-19 ОК продолжает возглавлять усилия всей организации по оценке преимуществ и недостатков удаленной работы; в нем в 2021 году создана проектная группа, которая сосредоточится на новых способах работы. Директором-исполнителем и группой руководителей были обсуждены и одобрены руководящие принципы, управление и бюджет проекта по новым методам работы. Экспериментальный проект начнется в первом квартале 2022 года в штаб-квартире, а также в отдельных региональных бюро и страновых отделениях. ОК представляет ВПП в целевой группе по будущей работе Комитета высокого уровня Организации Объединенных Наций по вопросам управления, которая занимается изучением новых методов работы, дополнительных условий контрактов и передовых технологий.
- В 2020 и 2021 годах Отдел здорового образа жизни разработал и запустил ориентированное на здоровье мобильное приложение, которое позволяет получить практическую информацию о здоровье и самочувствии сотрудников. Приложение доступно на арабском, английском, французском и испанском языках и содержит информацию о 117 рабочих местах. Отдел здорового образа жизни изменил также программу волонтерской поддержки и в 2021 году провел обучение новых членов в Эфиопии, Судане, Йемене и Зимбабве, обучение в других местах запланировано на 2022 год.
- В 2021 году Междисциплинарный комитет предоставил Канцелярии Омбудсмена и посреднических услуг рекомендации пилотного консультирования по гармоничным рабочим местам.

ТАБЛИЦА Е. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 5: ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Основная область комплексного плана действий				Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
<p align="center">Основная область 5. Дисциплинарные процессы</p>				<p>«ВПП должна работать над тем, чтобы добиться большего доверия сотрудников к своей внутренней системе отправления правосудия. 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 мести и обеспечены надежными гарантиями того, что их карьера не будет разрушена в результате сообщения о злоупотреблениях».</p>	<p>«В ВПП существуют регламентирующие документы, процессы и системы, обеспечивающие высокоэффективную внутреннюю систему отправления правосудия, которая гарантирует справедливость для всех и защищает сотрудников от репрессий».</p>
Показатели ГОС за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за 2018 год (%)	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям	
* ОО 5.1 Я лично столкнулся(-ась) с преследованием со стороны сотрудника ВПП в течение последнего года.	18*	0	13	<p>Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 5 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 28 процентов.</p> <p>* Формулировка этого утверждения немного отличается от утверждения ГОС 2018 года, в котором сказано: «Я лично столкнулся(-ась) с домогательствами на работе в течение последнего года».</p>	
ОО 5.2 Я верю, что ВПП защитит меня, если я расскажу о том, что делается неправильно.	48	58	58	<p>Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 10 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 21 процент.</p>	
ОО 5.3 Я считаю, что сотрудники ВПП на всех уровнях несут ответственность за	63	73	67	<p>Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 4 процентных пункта по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 6 процентов.</p>	

неэтичное поведение и проступки.			
Инициативы	Прогресс в деятельности (%)	Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях	
Всего 4 инициативы с 11 мероприятиями (OBD, OK, OIG)	Завершено: 72 Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 28	<ul style="list-style-type: none"> • ОК продолжал совершенствовать эффективные ответные меры на оскорбительное поведение на основании циркуляра Директора-исполнителя о предотвращении и реагировании на злоупотребления. Разрабатывается новый обязательный курс обучения, который будет реализован в 2022 году. • Используя виртуальные платформы, ОК продолжал проводить сессии «Поговорим начистоту!» по всей организации, в программу были включены дополнительные модули для менеджеров, сотрудников отдела кадров, RWA и руководителей отделений. Совместно с Бюро по вопросам этики завершается специальная сессия по борьбе с сексуальными домогательствами. • ОК разработал также электронные модули по изменению поведения, чтобы стать «активными наблюдателями», создавать психологическую безопасность в командах и помогать коллегам изменить поведение, когда становится известно об их оскорбительном поведении. В 2022 году ОК вместе с командой по эффективности планирует пересмотреть исправление недоработок в отношении поведенческих проблем. • Было пересмотрено Руководство по кадровой работе для отражения изменений, связанных с процедурами дисциплинарного производства, и, в рамках циркуляра о предотвращении злоупотреблений и реагировании на них, ОК разрабатывает информационные материалы для всех сотрудников. • Для рассмотрения возросшего количества жалоб на домогательства, сексуальные преследования, злоупотребление властью и дискриминацию Управление Генерального инспектора в 2020 году наняло дополнительных следователей и сотрудников по приему и начало использовать более гибкую кадровую модель, включающую дежурства следователей и консультантов по расследованиям для преодоления пиковых нагрузок в работе и повышения своевременности расследований. 	

ТАБЛИЦА F. ПРОГРЕСС В ОСНОВНОЙ ОБЛАСТИ 6: КОММУНИКАЦИИ

Основная область комплексного плана действий	Рекомендация в докладе СРГ	Состояние к окончанию комплексного плана действий
Основная область 6. Коммуникации	«ВПП должна четко сообщать о своих ценностях и о том, как они применимы к конкретным должностям и обязанностям на всех уровнях организации. ВПП должна также обеспечить, чтобы политики и процедуры в отношении злоупотреблений, включая механизмы сообщения, были просты для понимания, например, путем разработки карманного руководства, обучающих видеороликов, статей и других	«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».

				легкодоступных материалов о том, как правильно действовать и реагировать на нарушения».
Показатели ГОС за 2021 год	Исходный уровень по ГОС за 2018 год (%)	Целевой показатель (%)	ГОС за 2021 год (%)	Комментарии к показателям
ОО 6.1 Я удовлетворен(-а) получаемой мной информацией о том, что происходит в ВПП.	59	69	70	Процент сотрудников, согласных с данным утверждением в ГОС 2021 года, увеличился на 11 процентных пунктов по сравнению с ГОС 2018 года, т. е. улучшение составило 19 процентов.
*ОО 6.2 В моем отделе коммуникация между командами налажена.	-	-	62	* Это утверждение отличается от аналогичного в ГОС 2018 года, которое гласит: «В ВПП существует открытое и честное двустороннее общение». В ГОС 2021 года это утверждение было переформулировано для улучшения понимания коммуникаций и динамики внутри команд, а не между командами. С утверждением в ГОС 2018 года согласились сорок четыре процента сотрудников.
Инициативы	Прогресс в деятельности (%)		Ключевые моменты прогресса в инициативах и мероприятиях	
Всего 5 инициатив с 14 мероприятиями (WP, CAM, GEN, OBD)	Завершено: 93 Пересмотрен график и/или включено в другие инициативы: 7		<ul style="list-style-type: none"> На своей внутренней веб-странице, запущенной в 2020 году, Отдел культуры на рабочем месте продвигает ряд мероприятий и коммуникационных продуктов, направленных на распространение и активацию информации о прогрессе ВПП в повышении культуры на рабочем месте: Отдел культуры на рабочем месте и команда КПД организовали глобальную трансляцию «Беседы о ценностях в прямом эфире», которая состоялась 4 февраля 2021 года и набрала более 8500 просмотров в Интернете. Впоследствии Отдел культуры на рабочем месте реализовал кампанию «Почувствуйте разницу», четырехнедельную серию из 31 статьи и рассказа и 20 видеороликов с отзывами более чем 60 коллег и руководителей команд из 20 мест, сосредоточив внимание на четырех ключевых областях совершенствования: личностный рост, благополучие, улучшение политики и культура на рабочем месте. Отдел культуры на рабочем месте и команда КПД в сотрудничестве с Отделом коммуникаций, информационно-просветительской деятельности и маркетинга подготовили цифровую версию программы Respect+ (ранее известной как кампания «Уважать друг друга» — Respect Each Other), направленной на повышение осведомленности сотрудников ВПП о вопросах культуры на рабочем месте. В октябре 2021 года программа Respect+ была запущена на английском языке, а ее версии на арабском, французском, португальском и испанском языках будут доступны для всех сотрудников в первом квартале 2022 года. Управление по гендерным вопросам поддержало страновые отделения, участвующие в программе гендерной трансформации, направленной на повышение осведомленности сотрудников и понимания ими центральной 	

роли гендерных вопросов в работе ВПП. В последнем квартале 2021 года программу завершили три страновых отделения (Ливия, Таджикистан и Йемен), а еще три страновых отделения присоединились к ней.

- Совместно с другими агентствами в Риме Управление по гендерным вопросам продолжает развертывать ежегодную кампанию «16 дней активных действий против гендерного насилия» и связанные с ней мероприятия; в 2021 году около 1200 сотрудников присоединились к двум онлайн-панелям, организованным ВПП по вопросам гендерного равенства, гендерного насилия и компьютерной безопасности.
- В 2020 году работа Канцелярии Омбудсмана и посреднических услуг была поддержана на местах и в штаб-квартире благодаря назначению Консультантов по вопросам уважительного отношения на рабочем месте (RWA). Услуги Канцелярии Омбудсмана и посреднических услуг предоставляются на четырех языках ВПП (арабском, английском, французском и испанском), и по запросу для страновых отделений, региональных бюро и подразделений штаб-квартиры предлагается базовая подготовка по разрешению конфликтов.
- Канцелярия Омбудсмана и посреднических услуг наняла опытного посредника-консультанта для структурирования посреднических услуг ВПП и заключила соглашение с Канцелярией Омбудсмана по фондам и программам Организации Объединенных Наций, что позволит ей по мере необходимости нанимать посредников из глобальной сети совместных отделений, насчитывающей 90 посредников.
- С 2020 года Канцелярия Омбудсмана и посреднических услуг использует оценку климата в команде, что позволяет менеджерам давать рекомендации о том, как отображать конфликты в своих командах и понимать, как подчиненные воспринимают их стиль руководства.