



## التزامات ميرسي كور بالعمل التقرير المرحلي

في أكتوبر 2019، طلبت ميرسي كور ومجلس إدارتنا من شركة التحقيق Vestry Laight إجراء مراجعة خارجية مستقلة للخطوات التي اتُخذت عندما أُبلغت المنظمة بتقارير إساءة المعاملة ضد المؤسس المشارك لمنظمة ميرسي كور الراحل ألسويرث كالفر (Ellsworth Culver) في عام 2018.

كما أشركت ميرسي كور شركة المحاماة Nichols Liu لإجراء تقييم منفصل لسياسات المنظمة وإجراءاتها بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين. نشرت ميرسي كور كلا التقريرين في 5 فبراير 2020 ويمكن العثور عليهما كاملين على موقع ميرسي كور [هنا](#).

وافقت إدارة ميرسي كور ومجلس إدارتها بالإجماع على النتائج والتوصيات الواردة في كلا التقريرين، وأعلن مجلس إدارة ميرسي كور والفريق التنفيذي عن [التزامات ميرسي كور بالعمل](#) لتناول توصيات التقريرين لإجراء مزيد من التحقيقات وإعادة هيكلة الوظائف القانونية والأخلاقية والحماية وتحديث سياسات الحماية وتعزيز حوكمة مجلس الإدارة. وقد تعهد مجلس إدارة ميرسي كور والفريق التنفيذي بمراجعة الالتزامات بالعمل خلال جميع اجتماعات مجلس الإدارة حتى يجري تنفيذ جميع الأمور وتقديم تقرير للعامة حول مدى التقدم المحرز مرتين سنويًا خلال تلك الفترة. هذا هو التقرير نصف السنوي الخامس حول تنفيذ ميرسي كور لالتزاماتنا بالعمل. يمكن الاطلاع على التقارير السابقة من يوليو 2020 ويناير 2021 ويوليو 2021 ويناير 2022 [هنا](#).

نفذت ميرسي كور غالبية التزاماتنا للعمل. هذا وقد تم الانتهاء من مراجعة الحوكمة الشاملة، كما صوت مجلس الإدارة في نوفمبر 2020 على فرض حدود فترتي عمل لثلاث سنوات، مع إمكانية تمديدتها لفترة ثالثة مدتها ثلاث سنوات في ظروف استثنائية، لمدة أقصاها تسع سنوات. علمًا بأنه غادر ثلاثة عشر عضوًا مجلس الإدارة منذ عام 2019، من بينهم سبعة أعضاء في يونيو 2021. منذ يناير 2020، استقبلت ميرسي كور أربعة عشر مديرًا جديدًا لمجلس الإدارة. رحل أربعة مديرين في نهاية يونيو 2022 وسيتم استبدالهم بمديرين جُدد في السنة المالية 23.

في مايو 2021، نشرنا تحقيقًا مستقلًا خاص بمجموعة Freeh. واصلت ميرسي كور إنشاء قسم الأخلاقيات والامتثال المُعاد هيكلته مؤخرًا، مع إضافة محققين بدوام كامل وذوي أدوار فنية، وتوسيع نطاق الفرق المسؤولة عن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والمساءلة المجتمعية من خلال تقديم وظائف جديدة إلى جانب تقديم الدعم في جميع البلدان التي تعمل فيها ميرسي كور.

ستكون حماية الأشخاص دائمًا أولوية رئيسية وتتطلب جهدًا مستمرًا من جانب كل من يعمل نيابةً عنا. على الرغم من استمرار عملنا في الحماية، فقد أغلقنا معظم التزاماتنا في تحديثنا لشهر يناير 2022<sup>1</sup> والنظر في ثلاثة التزامات إضافية تم الانتهاء منها اعتبارًا من تاريخ هذا التقرير.<sup>2</sup> ولا تزال الالتزامات 3 و 11 و 12 و 20 و 23 قيد التنفيذ. تشمل هذه الالتزامات الانتهاء من عملية فحص وإعادة تقييم كيفية توضيح دور مؤسسي لميرسي كور؛ وتقوية إدارة الأداء حول الحماية لدفع مسؤولية القيادة؛ وتنفيذ توصيات التقييم الخارجي لسياسات الحماية الخاصة بنا.

## تحقيقات أخرى

**الالتزام 1: التحقيق في كيفية التعامل مع القضية خلال التسعينيات**  
إجراء تحقيق حول كيفية تعامل ميرسي كور مع هذه القضية في التسعينيات

**الالتزام 2: التحقيق في مدى الإساءة الجنسية**  
إجراء تحقيق للوقوف على مدى الاعتداء الجنسي الذي ارتكبه السيد ألسويرث كالفير خلال فترة عمله في مؤسسة ميرسي كور.

تم الانتهاء من الالتزامين 1 و 2. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة [التزامات العمل بنابر 2022](#)

**الالتزام 3: التحقق من دور كالفير في تاريخ المنظمة وإعادة تقييمه**  
أنشئ إجراءً شاملاً للتحقق من كيفية رؤيتنا لدور ألسويرث كالفير وآخرين في تاريخ منظمنا وإعادة تقييمه.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 3

من أجل إعادة تقييم ودراسة دور ألسويرث كالفير بالكامل في تاريخ مؤسستنا، تقوم ميرسي كور بتقييم أفضل طريقة لتوثيق تاريخنا بطريقة شفافة وذات مغزى.

إن عمل ميرسي كور في برامج العدالة التصالحية الواعية بالصددمات في رواندا يخاطب الناجين في المجتمعات المتضررة من النزاع. على الرغم من عدم ارتباطه بشكل مباشر بتحقيق كالفير، فإن هذا البرنامج وغيره من البرامج المشابهة له أهمية للمشاركين الذين قد يكونون ناجين من سوء المعاملة.

## إعادة هيكلة الوظائف المتعلقة بالمسائل القانونية، والأخلاقية، والحماية من الاستغلال والاعتداء

### الجنسيين الالتزام الرابع: تعيين رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال

من المقرر تعيين رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال (CECO)، بشكل مستقل عن كل من الإدارات المتعلقة بالمسائل القانونية والموارد البشرية، ويقدم تقاريره إلى الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة. وسيرفع الفريق المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين استلام القضايا والتحقيقات تقاريره إلى رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال، وليس المستشار العام أو الموارد

<sup>1</sup> تم الانتهاء من الالتزامات 1 و 2 و 4 و 5 و 6 و 8 و 9 و 10 و 13 و 14 و 15 و 16 و 17 و 18 و 21 في يناير 2022.

<sup>2</sup> تم الانتهاء من الالتزامات 7 و 19 و 22 اعتبارًا من هذا التقرير.

البشرية. كما ينبغي أن يتولى فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين مسؤولية جميع تحقيقات الموارد البشرية في قضايا سوء السلوك الجنسي أو التحرش، سواء أكانت بين أعضاء الفريق أو غيرهم، وتخضع لرعاية رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال. وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تزويد القسم الجديد بقيادة رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال بالموظفين والموارد على نحو مناسب وسيتم تطبيق أفضل الممارسات التي تركز على الناجين والمراعية للصدمة النفسية، مثل إدارة الحالة من قبل فريق متعدد التخصصات يضم متخصصًا مؤهلاً في مجال الصحة العقلية.

#### تم الانتهاء من الالتزام 4. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

**الالتزام 5:** تعزيز أنظمة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بما في ذلك تعيين موظفين إضافيين القيام بمزيد من الاستثمارات الكبيرة على مدار الثمانية عشر شهرًا القادمة لتقوية أنظمتنا التي تدعم الاستيعاب وإدارة الحالة والرقابة التحقيقية لانتهاكات المبادئ الأخلاقية المزعومة، بما في ذلك الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وهذا يشمل إضافة مزيد من الموظفين للتعامل مع عبء القضايا.

#### تم الانتهاء من الالتزام 5. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

**الالتزام 6:** تحديد شركة خارجية للتحقيق والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين حدّد شركة خارجية للتحقيق والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لإدخالها في الخدمة من أجل دعم ميرسي كور في الاستجابة لأحداث الحماية، واستخدامها حسب الحاجة على أساس كل حالة على حدة.

#### تم الانتهاء من الالتزام 6. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

**الالتزام 7:** وضع خطة بناء القدرات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وضع خطة شاملة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحد منها (PSEA) من أجل بناء القدرات لأعضاء الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة على مستوى الدولة وفي المقر الرئيسي، بالإضافة إلى التدريبات المستمرة والتحصينية والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهة التنسيق. وتتطوي خطة بناء القدرات على ما يلي: المعرفة والممارسة حول سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بميرسي كور؛ وأفضل الممارسات والإجراءات للعمل مع الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ وكذلك الإسعافات الأولية النفسية والاجتماعية؛ والتحقيقات في الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ والإحالة/الإبلاغ عن الحالات إلى الخدمات والسلطات والجهات المانحة المحلية.

#### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 7

بالإضافة إلى أدوار دعم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين داخل الدولة وتدريب الأفراد المذكورين في الالتزام 5 أعلاه، وضعنا خطة الحماية وبناء القدرات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لأعضاء الإدارة العليا في الدولة والمقر الرئيسي وفرق القيادة المحلية. وتتضمن الخطة تدريبًا مستهدفًا لكل مجموعة معينة لبناء القدرات في المجالات التالية، وهي مصممة خصيصًا لجميع أنواع الجمهور وأدوار/واجبات الحضور:

- المعرفة والممارسة حول سياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بميرسي كور والعملية المحددة لكل دور من الحاضرين؛
- أفضل الممارسات والإجراءات للعمل مع الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي؛
- الإسعافات الأولية النفسية والاجتماعية؛
- عمليات التحقيق في الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛
- إحالة الحالات والإبلاغ عنها إلى الخدمات والسلطات المحلية؛
- حماية نماذج تقييمات المخاطر والنظرة العامة لكل بلد؛
- نظرة عامة على المعايير الدنيا للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في ميرسي كور؛
- محتوى محدد حول أدوار دعم الحماية داخل الدولة بما في ذلك حماية جهات التنسيق والأبطال والمحققين المشاركين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (فهم هذه الأدوار وكيفية الاستفادة منها).

يُقدم التدريب من قِبل خبراء الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحد منهما، والخدمات العالمية لحماية الأطفال. تلقى مجلس الإدارة العالمي، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة الجدد، تدريباً على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في يونيو 2020 ومرة أخرى في ديسمبر 2021، كما تلقى الفريق التنفيذي؛ بما في ذلك الرئيس التنفيذي الجديد ومدير التنسيق، تدريباً في نوفمبر 2020، ما يغطي الموضوعات المذكورة أعلاه الخاصة بأدوارهم التنفيذية. كما تلقى فريق القيادة العليا في أوروبا والقيادة المحلية والإقليمية تدريباً في فبراير 2021. وتلقى فريق قيادة الاستجابة الإنسانية تدريباً في مارس 2021. وجرى التخطيط لإجراء تدريب مماثل مصمّم لقيادة أداء البرنامج والجودة ووحدة الدعم التقني وفرق الأفراد والمديرين المحليين المتبقين في السنة المالية 2023.

يقدم هذا التدريب المستهدف لبناء القدرات للقيادة بالإضافة إلى الدورة التدريبية الإلزامية للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين على مستوى الوكالة والمضمنة في مجموعة التعلم الإلكتروني الكاملة الخاصة بمدونة قواعد السلوك. وعلاوةً على ذلك، تجري جهات التنسيق وأبطال الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين محلياً أنشطة بناء القدرات وزيادة الوعي لضمان فهم أعمق لسياسات وممارسات وأنظمة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والمشاركة فيها لأعضاء الفريق على جميع المستويات.

لقد قمنا أيضاً بتطوير مجموعة من معايير الحماية الأساسية التي توضح الحد الأدنى من متطلبات بناء القدرات لجميع أعضاء الفريق والمتطوعين والشركاء.

تم الانتهاء من الالتزام 7 الآن.

### الالتزام 8: تنفيذ آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ (CARM)

تسريع تنفيذ آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ وتدريب المحققين المحليين.

تم الانتهاء من الالتزام 8. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

### الالتزام 9: زيادة الشفافية في برنامج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

تحسين الشفافية بشكل عام من خلال إبلاغ التغييرات التي تطرأ على برنامج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالموارد الإضافية بشكل واضح لجميع الموظفين وعلى وجه التحديد عن طريق إبلاغ أولئك الذين تقدموا بشأن حالة تحقيقاتهم.

## تم الانتهاء من الالتزام 9. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

**الالتزام 10:** إصدار تقرير الحماية العامة السنوي  
نشر تقرير عام سنوي عن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين يوفر تفاصيل كافية لتحديد نوع القضية وحالة التحقيق مع الحفاظ على السرية أيضًا. كما التزمت مؤسسة ميرسي كور سابقًا بنشر تقرير سنوي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

## تم الانتهاء من الالتزام 10. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

### تحديثات السياسات

**الالتزام 11:** تقييم مدى فعالية سياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين  
إجراء تحقيق في كيفية عمل سياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بميرسي كور في الممارسة العملية من أجل ضمان تنفيذ السياسات تنفيذًا فعالاً وتزويدها بالموارد الكافية.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 11

كما تمت مناقشته في تحديثات الالتزامين 4 و5، فقد أجرينا تغييرات كبيرة على تنفيذ الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتوفير الموارد منذ الالتزام بالعمل التي تم التعهد به في أوائل عام 2020. وتجري مناقشات الموارد على نحو مستمر لرصد احتياجات الموارد. إذ أضفنا بشكل كبير إلى موارد الحماية الداخلية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بنا وقمنا بإجراء تغييرات هيكلية مهمة على وظائفنا المتعلقة بالمسائل القانونية والمبادئ الأخلاقية والتحقيق. وتشمل الجوانب الرئيسية ما يلي: تعزيز الحوكمة وإنشاء قسم مخصص للاستلام والتحقيقات داخل إدارة قائمة بذاتها للمبادئ الأخلاقية والامتثال وتنفيذ مراكز تنسيق الحماية المدربة داخل البلد، والأبطال والمحققين المشاركين وكذلك زيادة قدرة الفريق العالمي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. في مايو 2021، تم دمج فريق الوقاية العالمية في إدارة الأخلاقيات والامتثال.

كما هو موضح أدناه في تحديث الالتزام 12، أجرت جهة خارجية مراجعة عينة من تحقيقاتنا وخلصت إلى قرار أن نهجنا يفي بمعايير الصناعة. تمت مراجعة سياساتنا وعمليات التحقيق لدينا من خلال مجموعة من تقييمات المانحين وتم تنفيذ نتائج هذه التقييمات. بالإضافة إلى ذلك، خضعت سياسات الحماية الخاصة بنا لمراجعة خارجية مكثفة وقياس مرجعي مقابل توقعات المانحين ومعايير القطاع وسياسات المنظمات النظيرة. ويجري حاليًا دمج التوصيات المنبثقة عن هذه العملية، كما يتم إجراء مراجعات للسياسات.

### الالتزام 12: مراجعة سياسات وإجراءات ميرسي كور وتنقيحها

مراجعة وتنقيح سياسات وإجراءات ميرسي كور مع تقديم الخبرة المناسبة لمعالجة الثغرات وتعزيز تطبيقها، لا سيما لتشمل سياسات معالجة سوء السلوك الجنسي السابق وسوء المعاملة والعنف القائم على النوع الاجتماعي التي ارتكبتها الموظفون السابقون أو الحاليون والتي حدثت في المؤسسات السابقة أو خارجها من مكان العمل. وكجزء من المراجعة، قم بإجراء مراجعة للتحقيقات السابقة.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 12

في فبراير 2020، وافق مجلس إدارة ميرسي كور على تحديثات سياسات الحماية للوكالة؛ بما في ذلك سياسات الشكاوى الأخلاقية والإبلاغ عن المخالفات وحماية الطفل ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتعكس هذه التغييرات الطارئة على السياسة التوصيات الواردة في تقرير نيكولز ليو (متاح [هنا](#)) كما توضح إمكانية تطبيق سياسات ميرسي كور على أعضاء الفريق السابقين والأنشطة السابقة، بالإضافة إلى طلب إحالة القضايا التي تشمل الإدارة العليا أو أعضاء مجلس الإدارة إلى محقق خارجي. وفي يونيو 2021، وافق الفريق التنفيذي لمؤسسة ميرسي كور ومجلس الإدارة على تحديثات إضافية من أجل تعزيز وتوضيح واجبات الإبلاغ ومواءمة لغة سياستنا بشكل علني مع المبادئ الأساسية المنقحة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمتعلقة بمنع الاعتداء والاستغلال الجنسيين.

بالإضافة إلى تحديث سياسات الحماية، عكفت ميرسي كور على إعداد وثائق إرشادية لسياسة مقابلة من أجل استخدامها من قبل الفرق والأفراد كدليل سريع وبدائية للمحادثات ومراجع للالتزام بالسياسة أو كملحقات تدريبية. تتوفر الوثائق الإرشادية للسياسة على موقع ميرسي كور [here](#).

أجرت مجموعة من الجهات المانحة مراجعة لسياستنا وعمليات التحقيق والإجراءات الخاصة بنا، كما خلصت التقييمات القطاعية؛ بما في ذلك الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية واليونسيف ووزارة الخارجية وشؤون الكومنولث (FCDO) إلى توافقتها مع متطلبات المانحين. علمًا بأن النتائج المستخلصة من هذه التقييمات قيد التنفيذ.

بالإضافة إلى سياستنا، أجرت جهة خارجية تدقيقًا على جميع التحقيقات المستمدة من فرق أو برامج تمويلها حكومة الولايات المتحدة. وكجزء من التدقيق والتقييم النهائي، تم تحديد أن نهج ميرسي كور المرتكز على الناجين والأسلوب المنهجي للتحقيقات يفي بمعايير الصناعة.

بالإضافة إلى ذلك، خضعت ميرسي كور لتقييم شامل من خلال منظمة الحفاظ على حماية الأطفال (KCS) بناءً على طلب وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث واليونسيف. وبشكل عام، خلص التقييم إلى أن ميرسي كور تُلبي أفضل الممارسات العالمية وقد قمنا بتنفيذ توصيات منظمة الحفاظ على حماية الأطفال. في يونيو 2020، وافق الفريق التنفيذي لمؤسسة ميرسي كور على سياسة جديدة لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ النحو المبين في التحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 8 في يناير 2022. سياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ متاحة على موقع ميرسي كور [هنا](#).

بين مارس ويونيو 2022، أجرى خبراء الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين المعترف بهم دوليًا وخدمات حماية الطفل العالمية (GCPS) مراجعة خارجية شاملة لسياسات الحماية الخاصة بنا. تمت مراجعة السياسات مقابل توقعات الجهات المانحة ومعايير القطاع وأفضل الممارسات وقورنت مع المنظمات النظرية. نقوم حاليًا بدمج التوصيات الواردة من هذه المراجعة في مراجعات السياسات الإضافية للسنة المالية 2023.

من المقرر أن نواصل مراجعة سياسات الحماية مرتين سنويًا على الأقل اعتمادًا على أفضل الممارسات العالمية، والتوافق مع الجهات المانحة الرئيسية، وضمان الوضوح المستمر.

الالتزام 13: اعتماد تعريف واضح وقوي للحماية

اعتماد وإدراج تعريف واضح وقوي للحماية ضمن سياساتنا، بالاعتماد على أفضل الممارسات العالمية وبما يتماشى مع الجهات المانحة الرئيسية لميرسي كوربس. وضح ضمن سياسات ميرسي كورب إمكانية تطبيقها على أعضاء الفريق السابقين والأنشطة في الماضي البعيد وما إذا كانت السياسات قابلة للتطبيق في أي مكان.

**تم الانتهاء من الالتزام 13. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022**

**الالتزام 14:** اعتماد سياسة لإحالة القضايا التي تشمل كبار الموظفين ومجلس الإدارة وضع سياسة تتطلب إحالة القضايا التي تتعلق بالإدارة العليا أو أعضاء مجلس الإدارة إلى محقق خارجي.

**تم الانتهاء من الالتزام 14. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022**

**الالتزام 15:** التواصل مع الموظفين بشأن سياسات الحماية توفير جهات اتصال واضحة وفعالة ومنتظمة لسياسات ميرسي كورب فيما يتعلق بالاعتداء والاستغلال الجنسيين للموظفين. تأكد من أن أي شخص يتواصل مع المنظمة بشأن ادعاءات تتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين يتم التعامل معه وفقاً للقيم المتأصلة في هذه السياسات، حتى إذا كانت السياسات لا تنطبق على تفاعل المنظمة معها.

**تم الانتهاء من الالتزام 15. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022**

**تعزيز حوكمة مجلس الإدارة**

**الالتزام 16:** إنشاء لجنة الرقابة على الثقافة والأخلاق؛ تعيين مدير الحماية في مجلس الإدارة مراجعة حوكمة مجلس الإدارة وهيكل اللجان لضمان أفضل ممارسات الحماية مع المستشارين الخبراء الخارجيين. إلى جانب تشكيل لجنة مجلس الإدارة المكلفة بالإشراف على الأخلاق والثقافة، بما في ذلك جهود الحماية. وينبغي للجنة مجلس الإدارة هذه المكلفة بمراجعة جميع حالات الحماية والإشراف على الثقافة الأخلاقية أن تتمتع بالمهارات المناسبة. تعيين مدير رئيسي للحماية في مجلس إدارة ميرسي كوربس.

**تم الانتهاء من الالتزام 16. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022**

**الالتزام 17:** تعزيز مهارات أعضاء مجلس الإدارة في مجال الحماية توفير التدريب لمجلس الإدارة بشأن الحماية وكذلك التأكد من مساهمة تدريب أعضاء مجلس الإدارة الجُدد والتدريب المستمر في فهم المديرين للحوكمة.

**تم الانتهاء من الالتزام 17. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022**

**الالتزام 18:** حدود فترة المجلس التأديبي وضع حدوداً زمنية للمجلس التأديبي، لكل من فترات مجلس الإدارة واللجان، مع السماح بالمرونة لتقديم استثناءات عندما تكون مهمة لاستراتيجية المنظمة. وسيوفر هذا فرصة لإضافة مهارات ووجهات نظر جديدة إلى مجلس الإدارة.

## تم الانتهاء من الالتزام 18. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

**الالتزام 19: تحديد المساءلة والتواصل لمجلس الإدارة**  
حدّد بوضوح المساءلة والتواصل حتى يفهم المديرون كيفية اتخاذ القرارات ومن يتحمل المسؤولية.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 19

أدخلت ميرسي كور عددًا من التغييرات بعد مراجعة الحوكمة لتحقيق الكفاءات في نموذجها، حيثما أمكن ذلك، والتأكد من أن المديرين، وكذلك جميع أصحاب المصلحة المشاركين في هيكل حوكمة ميرسي كوربس، يفهمون أدوارهم في الهيكلية والقانونية والجهات المانحة والسياقات المالية والبرامجية التي تعمل ميرسي كور بموجبها. وتشمل هذه: وضع حدود فترة مجلس الإدارة؛ وإضفاء الطابع المهني على تعيين أعضاء مجلس الإدارة مع شركة متخصصة وضمان عملية تأهيل فعالة للأعضاء الجُدد؛ ودمج لجان مجلس الإدارة ورفع التقارير المنظمة إلى المجلس المشترك؛ والالتزام بأهداف التنوع لمجلس الإدارة (القرار المعتمد في سبتمبر 2021)؛ وكذلك زيادة الإيقاع من ثلاثة إلى أربعة اجتماعات لمجلس الإدارة سنويًا. ستكون أي تغييرات أخرى جزءًا من جهود الوكالة العامة لتعزيز الحوكمة.

تم الانتهاء من الالتزام 19 الآن.

### التزامات إضافية

#### الالتزام 20: دفع المساءلة القيادية

مراجعة وتحديث السياسات ذات الصلة وأوصاف المناصب الخاصة بأعضاء الفريق التنفيذي للتأكد، عند الاقتضاء، من تضمين المسؤوليات المتعلقة بالحماية والأخلاق والتنوع والإدماج والثقافة عندما تجري لجنة تعويضات مجلس الإدارة مراجعتها السنوية.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 20

تم تحديث نموذج وصف الوضع (PD) الخاص بنا ليشمل لغة منقحة تعزز التوقعات حول الحماية والأخلاق والتنوع والشمول والثقافة. سيتم تحديث جميع تعديلات وأهداف الفريق التنفيذي لتشمل لغة مماثلة خلال مراجعات الأداء السنوية في السنة المالية 2022، على أن تكتمل بحلول نهاية الربع الأول من السنة المالية 2023.

يطلق فريق الأفراد في ميرسي كور مراجعة شاملة وتحديثًا لعملية مراجعة الأداء في السنة المالية 2023، والتي ستتضمن لغة جديدة حول توقعات التنوع والشمول، بالإضافة إلى التوقعات لأعضاء الفريق على جميع المستويات بشأن الأخلاقيات والحماية والتنوع والمساواة والشمول. سيتم تقييم جميع أعضاء الفريق، بما في ذلك الفريق التنفيذي، من خلال هذه المقاييس الجديدة.

بالإضافة إلى هذا العمل، أجرى فريق الموارد البشرية لدى ميرسي كور تدريباً للتخفيف من الانحياز للقادة (بما في ذلك الفريق التنفيذي) ومديري التوظيف، والذي تم تقديمه إلى مجموعة فرعية من مجتمعنا. وشارك الفريق التنفيذي في ورش عمل مكثفة للتنوع والإنصاف والإدماج مع خبراء خارجيين. كما نأمل في دمج التدريب على التخفيف من الانحياز في مجموعة الدورات الإلكترونية المطلوبة مستقبلاً. وفي الوقت الحالي، تتلقى الفرق تدريباً على التخفيف من حدة التحيز من خلال عملية تشخيص داخلية للنوع الاجتماعي والتنوع والشمول.

## الالتزام 21: ضمان المساءلة عن سوء التعامل في عام 2018

محاسبة أولئك المتورطين في قضية 2018 الذين أسأوا التعامل من خلال الإجراءات التأديبية المناسبة.

## تم الانتهاء من الالتزام 21. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل يناير 2022

## الالتزام 22: مراجعة ثقافة مؤسسة ميرسي كور

إجراء مراجعة لثقافة ميرسي كور وتناول المشكلات والمعايير الثقافية التي ساهمت في حالات الفشل المحددة في تحقيق Vestry Light.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 22

في كانون الثاني (يناير) 2022، أطلقنا استبيان فريق All Voices العالمي، وهو أول استبيان لمشاركة أعضاء الفريق، وتم إصدار النتائج لجميع أعضاء الفريق في أبريل 2022. في حين أن كل قسم لديه مجموعة النتائج والمقاييس الخاصة به، فقد كان لدينا على مستوى العالم معدل استجابة بنسبة 78% ودرجة مشاركة 68%، مع بعض الفرص الواضحة للتعلم المستمر والنمو عبر المؤسسة.

الآن وقد تم نشر النتائج العالمية داخلياً، نحن نعمل في جميع أنحاء المنظمة مع القادة لمشاركة نتائج أقسامهم مع فرقهم، وخلق مساحة للحوار المفتوح حول نتائجهم ومجالات الاحتفال والتحسين وبدء تخطيط العمل. بدلاً من تخطيط العمل الذي يحدث فقط على أعلى المستويات والمبادرات المتتالية، فإننا نمكّن القادة من اتخاذ إجراءات بشأن نتائجهم على المستوى المحلي، حيث سيكون لها أكبر تأثير وستشارك الفرق بشكل أكبر في التغييرات التي يرغبون فيها في مكان عملهم.

سنستمر في إجراء مسح مماثل كل عامين من أجل إنشاء وسيلة منتظمة ومتسقة لتعليقات أعضاء الفريق. وسيضع هذا الاستقصاء حجر الأساس لفهم تجربة أعضاء الفريق والصحة التنظيمية الأوسع في ميرسي كوربس، وهو جزء مهم من بناء ثقافة أقوى وأكثر شمولاً.

تم الانتهاء من الالتزام 22 الآن.

## الالتزام 23: مراجعة التقدم المحرز في جميع اجتماعات مجلس الإدارة

مراجعة التزامات العمل أعلاه خلال جميع اجتماعات مجلس الإدارة حتى يجري تنفيذ جميع الأمور وتقديم تقرير للعامّة حول مدى التقدم المحرز مرتين سنويًا خلال تلك الفترة.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 23

قام مجلس إدارة ميرسي كور بمراجعة التزام المنظمة بالعمل والتقدم المحرز في جميع اجتماعات مجلس الإدارة منذ قبول هذه الالتزامات، وسيقوم بذلك حتى يتم تنفيذ جميع الأمور. وقد اكتمل الآن ثمانية عشر التزامًا من الالتزامات الـ 23. وسنواصل مراجعة التقدم المحرز بشأن الالتزامات المتبقية في كل اجتماع لمجلس الإدارة حتى اكتمالها. تنعقد اجتماعات مجلس إدارة ميرسي كور على أساس ربع سنوي.

تحديث مدى التقدم المحرز هذا هو بمثابة التقرير العام الخامس نصف السنوي. حيث صدر التقرير [الأول](#) في يوليو 2020 و[الثاني](#) في يناير 2021 و[الثالث](#) في يوليو 2021 و[الرابع](#) في يناير 2022. وسنواصل تقديم تقارير علنية عن التقدم الذي أحرزناه حتى يتم تنفيذ جميع الالتزامات.