



## التزامات ميرسي كوربس بالعمل التقرير المرحلي

لقد استكملت ميرسي كوربس ومجلس إدارتها، في مايو 2021، سلسلة من التحقيقات والمراجعات الخارجية التي أجريت على مدار 18 شهرًا من أجل: أ) مراجعة الخطوات التي تم اتخاذها عندما عُرضت على المنظمة تقارير عن إساءة المعاملة من قبل الشريك المؤسس الراحل لمنظمة ميرسي كوربس، إلسويرث كالفر، في عام 1992 ثم مرة أخرى في عام 2018، ب) الوقوف على مدى الانتهاكات التي ارتكبتها إلسويرث كالفر وأي منتهكين آخرين قد يتم تحديدهم، ج) تحديد التحسينات اللازمة لسياسات المنظمة وإجراءاتها بشأن الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحد منها. يمكن العثور على جميع التقارير ونتائجها [هنا](#).

جدير بالذكر أن ميرسي كوربس ومجلس إدارتها وافقا بالإجماع على النتائج والتوصيات الواردة في جميع تقارير التحقيقات. كما أعلن مجلس إدارة ميرسي كوربس والفريق التنفيذي عن **التزامات ميرسي كوربس بالعمل** في فبراير 2020 بغرض إجراء مزيد من التحقيقات، وإعادة هيكلة الوظائف القانونية والأخلاقية والوقائية، فضلاً عن تحديث سياسات الحماية، وتعزيز حوكمة مجلس الإدارة.

وقد تعهد مجلس إدارة ميرسي كوربس والفريق التنفيذي بمراجعة الالتزامات بالعمل خلال جميع اجتماعات مجلس الإدارة حتى يتم تنفيذ جميع الأمور وتقديم تقرير حول مدى التقدم المحرز إلى الجمهور مرتين سنويًا خلال تلك الفترة. كما استعرض مجلس الإدارة التقدم الذي أحرزته الوكالة بشأن الالتزامات بالعمل مؤخرًا في اجتماع مجلس الإدارة المنعقد في نوفمبر 2021؛ وهذا هو التقرير نصف السنوي الرابع الذي يعرض بالتفصيل التقدم الذي أحرزته ميرسي كوربس نحو الوفاء بالتزامات العمل.

تواصل ميرسي كوربس إحراز تقدم هائل في الوفاء بالتزامات العمل؛ فبالإضافة إلى إصدار مايو 2021 من التحقيق المستقل الذي أجرته فريه جروب، واصلت المنظمة إنشاء قسم الأخلاقيات والامتثال المعاد هيكلته مؤخرًا، مع إضافة محققين بدوام كامل وذي 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 كوربس.

هذا وقد تم الانتهاء من مراجعة الحوكمة الشاملة، كما صوّت مجلس الإدارة في نوفمبر 2020 على فرض حدود فترتي عمل لثلاث سنوات، مع إمكانية تمديدتها لفترة ثلاثة 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. وقد استقبلت ميرسي كوربس، منذ يناير 2020، أربعة عشر عضوًا بمجلس الإدارة، من بينهم أربعة أعضاء في [يوليو 2021](#) وخمسة أعضاء إضافيين اعتبارًا من [نوفمبر 2021](#).

ستظل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين دائماً على رأس أولويات مؤسسة ميرسي كوربس؛ الأمر الذي يتطلب مواصلة بذل الجهد من جانب كل من يعمل لصالح المنظمة ونيابةً عنها. فعلى الرغم من استمرار عملنا في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، إلا أننا نرى أن عددًا من التزاماتنا قد انتهى بإعداد هذا التقرير.<sup>1</sup> ولا تزال الالتزامات 3 و7 و11 و12 و19 و20 و22 و23 قيد التنفيذ. وينطوي ذلك على تطوير عملية التحقيق وإعادة تقييم سجل ميرسي كوربس؛ ومواصلة تدريب جميع المديرين التنفيذيين والإدارة العليا على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والوقاية منهما (PSEA)؛ وكذلك تعزيز إدارة الأداء فيما يتعلق بالحماية لدفع مساهمة القيادة؛ وإجراء تقييم خارجي لسياسات الحماية لدينا؛ فضلاً عن الاستمرار في بناء الشفافية والعمل على تحسينها والوعي بشأن سياسات الحماية وممارساتها؛ ومواصلة تعزيز الحوكمة؛ والشروع في إجراء استقصاء جماعي عالمي حول ثقافة مكان العمل.

## مزيد من التحقيقات

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

**الالتزام 2: التحقيق في مدى الاعتداء الجنسي**  
إجراء تحقيق للوقوف على مدى الاعتداء الجنسي الذي ارتكبه السيد ألسويرث كالفير خلال فترة تواجده في مؤسسة ميرسي كوربس.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزامين 1 و2

لقد التزم الفريق التنفيذي ومجلس الإدارة بميرسي كوربس بشكلٍ جماعي بإجراء تحقيقٍ، بالشراكة مع شركة مؤهلة، لتحديد مدى الانتهاكات التي ارتكبها ألسويرث كالفير وأي منتهكين آخرين قد يتم تحديدهم، ومراجعة استجابة مجلس إدارة ميرسي كوربس في عامي 1992 و1993 عندما تم إعلام المنظمة بإساءة المعاملة للمرة الأولى.

وقد أجرى التحقيق فريه جروب إنترناشونال سوليوشنز (FGIS أو "فريه جروب")، وهي مؤسسة متخصصة في مجالات النزاهة والامتثال والتحقيقات بقيادة لويس فريه، المدير السابق لمكتب التحقيقات الفيدرالي والقاضي الفيدرالي. كما أصدرت ميرسي كوربس تقرير فريه جروب المستقل بالكامل في 19 مايو 2021. ويمكن العثور على التقرير [هنا](#) وكذلك الاطلاع على معلومات أساسية إضافية عن استجابتنا للتقرير [هنا](#).

تم الانتهاء من الالتزامين 1 و2.

**الالتزام 3: التحقق من دور كالفير في تاريخ المنظمة وإعادة تقييمه**  
تطوير عملية شاملة للتحقق من الكيفية التي انعكس بها دور ألسويرث كالفير وآخرين في تاريخ منظماتنا وإعادة تقييمه.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 3

<sup>1</sup> تم الانتهاء الآن من الالتزامات 1 و2 و4 و5 و6 و8 و9 و10 و13 و14 و15 و16 و17 و18 و21.

أجرت ميرسي كوربس، خلال صيف وخريف عام 2021، العديد من عمليات التفتيش على المكتب الرئيسي في بورتلاند من أجل ضمان إزالة الجوائز أو اللوحات أو الأوسمة الفردية الأخرى المتعلقة بالتحقيقات المذكورة في الالتزامين 1 و 2 من المبنى.

ومن أجل التحقق من دور السويرث كالفر بالكامل في تاريخ مؤسستنا وإعادة تقييمه، شرعت ميرسي كوربس في البحث عن مؤرخ لمساعدتها في مهمة توثيق القصة الكاملة وسردها للتاريخ.

## 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)، 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 البشرية. كما ينبغي أن يتولى فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين مسؤولية جميع تحقيقات الموارد البشرية في قضايا سوء السلوك الجنسي أو التحرش، سواء كانت 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 متخصصاً مؤهلاً في مجال الصحة العقلية.

تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 4

بدأ ستيف لينيك كأول رئيس لقسم الأخلاقيات والامتثال في ميرسي كوربس في 15 أكتوبر 2020. وقد شغل ستيف سابقًا منصب المفتش العام في وزارة الخارجية الأمريكية والوكالة الأمريكية للإعلام العالمي (USAGM) بين عامي 2013 ويناير 2020. يتمتع ستيف بخبرة مستفيضة في تقديم الإشراف للكيانات الكبيرة وقيادة التحقيقات الحساسة والمعقدة. وكان ستيف بصفته المفتش العام مسؤولاً، من بين أمور أخرى، عن تحديد المخاطر التشغيلية داخل وزارة الخارجية الأمريكية والوكالة الأمريكية للإعلام العالمي، وتقييم كفاية الضوابط الداخلية، وإجراء التحقيقات في الهدر، والاحتيال، وسوء الإدارة، وسوء السلوك.

ومن خلال دوره كرئيس لقسم الأخلاقيات والامتثال، يترأس ستيف قسم الأخلاقيات والامتثال المستقل والذي يوحد تحت رايته جميع فرق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحقيق لدينا. كما تتولى هذه المجموعة دعم الامتثال الأخلاقي والقانوني ومراقبته، فضلاً عن حماية جهود الوقاية خلال العمليات الدولية لميرسي كوربس. هذا ويشرف ستيف أيضاً على قسم الاستلام والتحقيقات، وهو المسؤول عن جميع التقارير المتعلقة بانتهاكات المبادئ الأخلاقية بما في ذلك الاحتيال، والفساد، والحماية من سوء السلوك، وشكاوى الموارد البشرية ذات الصلة بسياسات قواعد السلوك الأخلاقي.

يتولى ستيف الإشراف على تنفيذ برنامج الأخلاقيات والامتثال المصمم للحيلولة دون السلوك غير القانوني أو غير الأخلاقي أو غير اللائق واكتشافه والرد عليه والتخفيف من حدته وتعزيز ثقافة النزاهة والامتثال. كما يعمل بالتعاون مع الإدارات ذات الصلة لتنفيذ تدابير الامتثال الفعالة والكفؤ والوصول إلى حل ناجح للتحقيقات في حالات عدم الامتثال و/أو القضايا الأخلاقية المزعومة. فضلاً عن عمله على تعزيز ثقافة الثقة في أنظمة الإبلاغ والتحقيق والمتابعة في ميرسي كوربس. وهو مسؤول عن الموافقة على القرارات النهائية بشأن تقارير الاحتيال والفساد وانتهاكات قواعد سلوك الموارد البشرية والحماية من سوء السلوك. ويتمتع الدور الذي يتولاه رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال بالاستقلال عن كلٍ من الإدارات القانونية والموارد البشرية، فضلاً عن تقديم تقاريره إلى الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة.

تم الانتهاء من الالتزام 4.

#### الالتزام 5: تعزيز أنظمة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بما في ذلك تعيين موظفين إضافيين

القيام بمزيد من الاستثمارات الكبيرة على مدار الثمانية عشر شهراً 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.

تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 5

كرست ميرسي كوربس موارد إضافية لتقوية أنظمة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لدينا. إذ يقود جهود الوقاية التي تبذلها الوكالة فريق عالمي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين يتألف من عدة موظفين دائمين يشرف عليهم الآن مدير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. تمت إضافة العديد من المناصب الجديدة إلى فريق الوقاية المعني بالحماية على مدار العام الماضي من أجل زيادة تعزيز برامج الوقاية لدينا؛ بما في ذلك مستشار الحماية والشمول لمؤسسة ميرسي كوربس بأوروبا، ومسؤول برنامج مساعد الحماية، ومستشار مسؤولية شركاء الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ونقوم حاليًا بتعيين منصب جديد، وهو مستشار فني للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين من أجل التركيز على الحماية في البرامج والمقترحات. بالإضافة إلى ذلك، أصبح للعديد من أكبر برامجنا القطرية الآن أدوار تتمثل في مدير حماية بدوام كامل. وفي مايو 2021، انضم فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، الذي قدم تقريرًا من خلال رئيس شؤون الموظفين المؤقت إلى قسم الأخلاقيات والامتثال من أجل تسهيل نهج أكثر شمولية للتعامل مع انتهاكات الحماية. كما يقدم فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين تقارير بحد أدنى ثلاث مرات سنويًا إلى لجنة الأخلاقيات والحماية المشتركة الجديدة على مستوى مجلس الإدارة (JESC). بالإضافة إلى ذلك، حل فريق العمل العالمي المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (GST) محل مجموعة العمل السابقة المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لتوفير منتدى للمدخلات والتوجيهات وتطوير الحلول عبر المنظمات من أجل ضمان استمرار التعميم والارتقاء بالحماية عبر الوكالة.

ومن الملاحظ أنه يتم الآن تنفيذ أدوار دعم الحماية المتعددة محليًا، ويتولى فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الإشراف عليها وتنسيقها. ويتضمن ذلك جهات تنسيق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي تركز على الوقاية والأبطال والمحققين المشاركين في عمليات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين التي تركز على الاستجابة. ولدينا الآن دعم حماية نشط في جميع البلدان التي نعمل فيها، بصفتنا امتدادًا للفرق العالمية المعنية بالحماية والتحقيق.

تتواجد جهات التنسيق المختصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في 30 بلدًا من بلداننا. إذ تعمل جهات التنسيق هذه على زيادة الوعي ودعم قيادة الدولة من خلال تقييم مخاطر الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحفاظ على خرائط إحالة دعم الناجين.

تحضر جهات التنسيق تدريبًا شخصيًا لمدة أربعة أيام، 32 ساعة، تم تصميمه وتقديمه بشكلٍ مشترك من قبل ميرسي كوربس والخدمات العالمية لحماية الأطفال (GCPS)، وهي شركة استشارية دولية تركز على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحد منهما. ونظرًا لانتشار جائحة كوفيد-19، لم يكن التدريب الشخصي الإضافي ممكنًا في عامي 2020 و2021. وللتعويض عن ذلك، أنشأنا دورًا تكميليًا، وهو بطل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وقمنا بتطوير برنامج تدريبي معياري عن بُعد مدته ثمان ساعات يمكن تقديمه على مدار ثلاثة أيام بلغات متعددة. واعتبارًا من يونيو 2021، أصبح لدينا الآن 121 بطلًا من الأبطال المدربين في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ما رفع العدد الإجمالي لأدوار دعم الوقاية للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الدولة إلى أكثر من 180. كما يؤدي أبطال الحماية دورًا محوريًا في ضمان وجود موارد دعم مناسبة للناجين وكذلك حماية الجهود الرامية إلى زيادة الوعي. وينطوي تفويضهم على تقديم جلسة تدريب/توعية واحدة على الأقل شهريًا كجزء من تدريبنا المستمر والمنتظم على الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لجميع الموظفين، بالإضافة إلى المساعدة في إكمال وصيانة خرائط إحالة دعم الناجين بالتنسيق مع جهات تنسيق. وسواصل استخدام كل من الأبطال و جهات التنسيق للمضي قدمًا من أجل ضمان الحفاظ على الخبرة الفنية الكافية في مجال الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في كل بلد بغض النظر عن معدل الدوران أو غياب أعضاء الفريق. كما نخطط لتقديم دورات تدريبية سنوية لرأب الصدع وإضافة أبطال إضافيين، بهدف نهائيًا يتمثل في توفير بطل واحد لكل برنامج.

يتواجد المحققون المشاركون المدربون على دعم تحقيقات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، أيضاً في 30 دولة ويتلقون تدريباً خارجياً لمدة أربعة أيام من قبل الخدمات العالمية لحماية الأطفال (المذكورة أعلاه)، وفقاً لنموذج تدريب محقق تحالف المعايير الإنسانية الأساسية (CHS Alliance). وسيتم استئناف التدريب الشخصي لمحققين مشاركين وجهات تنسيق إضافيين بمجرد أن يصبح السفر ممكناً، مع هدف طويل الأجل يتمثل في وضع واحد على الأقل من كل دور على مستوى الدولة بالإضافة إلى الأبطال على مستوى البرنامج.

تواصل ميرسي كوريس إجراء استثمارات إضافية هائلة في التعامل مع تقارير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحقيقات. بينما في السابق، كان فريق الأخلاقيات يتعامل مع التقارير الواردة والردود الاستقصائية من خلال إشراف الإدارة القانونية. ومن أجل تعزيز الرقابة والسماح بتقديم تقارير مستقلة إلى مجلس الإدارة والمدير التنفيذي، قامت ميرسي كوريس بإعادة هيكلة هذه العملية والهيكل بالكامل، واستبدالها بقسم الاستلام والتحقيق (I&I) الجديد، والذي يعد جزءاً من قسم الأخلاقيات والامتثال. ويتأسس قسم الاستلام والتحقيق الآن رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال (الموصوف في الالتزام 4) المستقل عن كل من الأقسام القانونية وإدارة الموارد البشرية. كما يدمج قسم الاستلام والتحقيق جميع مسؤوليات الاستجابة للمبادئ الأخلاقية والتحقيق في وحدة واحدة مستقلة تغطي جميع التحقيقات الداخلية المتعلقة بالاحتيال، والفساد، والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وسوء السلوك الجنسي، وقضايا الموارد البشرية المتعلقة بانتهاكات قواعد السلوك الأخلاقي.

يضم قسم الاستلام والتحقيق الآن فريق تحقيقات معنياً بأمور الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين متعدد اللغات يتألف من مدير حالة في واشنطن العاصمة واثنين من المحققين المتفرغين في نيروبي وكينيا وعمان والأردن. كما توجد فرق تحقيق مماثلة للموارد البشرية والاحتيال والفساد، وقد تمت إضافة أعضاء جدد للفريق في السنة المالية 2021، بما في ذلك منسق تلقي القضايا بدوام كامل والمسؤول عن إدارة الخط الساخن للشكاوى وعملية تلقي القضايا. لقد تم تقليل الوقت اللازم لإغلاق قضايا الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ولم يكن قسم الاستلام والتحقيق بحاجة إلى إشراك محققين مستقلين خارجيين لحماية القضايا خلال السنة المالية الماضية. ومع ذلك، فإننا نحفظ بالقدرة على إشراكهم حسب الحاجة في أي قضايا تتعلق بالقيادة العليا أو حسبما تقتضي ظروف التحقيق.

يعمل قسم الاستلام والتحقيق عن كثب مع فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين من أجل زيادة الوعي بآليات الإبلاغ والوصول إليها وضمان جمع وتحليل البيانات بشكلٍ فعالٍ للإبلاغ عن جهود الحماية التي تبذلها البرامج والفرق المحلية.

تم الانتهاء من الالتزام 5.

## الالتزام 6: تحديد شركة خارجية للتحقيق والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

حدد شركة خارجية للتحقيق والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لإدخالها في الخدمة من أجل دعم ميرسي كوريس في الاستجابة لأحداث الحماية، واستخدامها حسب الحاجة على أساس كل حالة على حدة.

## تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 6

بعد إجراء مراجعة شاملة، أقيمت ميرسي كوريس على مجموعة أوساكو، وهي شركة استشارية استقصائية ذات خبرة في الامتثال والحوكمة والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ومكافحة الفساد، بالإضافة إلى شركة المحاماة ستويل رايفز،

من أجل دعم ميرسي كوربس في الاستجابة لأحداث الحماية المعقدة بشكل خاص التي تتطلب المراجعة المستقلة، بما في ذلك القضايا التي تشمل الإدارة العليا أو أعضاء مجلس الإدارة.

تم الانتهاء من الالتزام 6.

### الالتزام 7: وضع خطة بناء القدرات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

وضع خطة شاملة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والحد منهما (PSEA) من أجل بناء القدرات لأعضاء الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة على مستوى الدولة وفي المقر الرئيسي، بالإضافة إلى التدريبات المستمرة والتحصيرية والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهة التنسيق. وتنطوي خطة بناء القدرات على ما يلي: المعرفة والممارسة حول سياسات وإجراءات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بميرسي كوربس؛ 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 تدريباً مستهدفاً لكل مجموعة معينة لبناء القدرات في المجالات التالية، وهي مصممة خصوصاً لجميع أنواع الجمهور وأدوار/واجبات الحضور:

- المعرفة والممارسة حول سياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بميرسي كوربس 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؛
- الإحالة/الإبلاغ عن الحالات إلى الخدمات والسلطات المحلية؛
- حماية نماذج تقييمات المخاطر والنظرة العامة لكل بلد؛
- نظرة عامة على المعايير الدنيا للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في ميرسي كوربس؛ و
- 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 قبل 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. بينما تلقى فريق قيادة الاستجابة الإنسانية تدريباً في مارس 2021. تم التخطيط لإجراء تدريب مماثل مصمم لقيادة أداء البرنامج والجودة، ووحدة الدعم التقني، وفرق الأفراد، والمديرين المحليين المتبقين في السنة المالية 2022.

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. وعلاوة 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.

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

تسريع تنفيذ آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ وتدريب المحققين المحليين.

#### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 8

تتكون آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ من قنوات لأيٍّ من أعضاء المجتمع وجميعهم وذلك لتقديم الملاحظات والاقتراحات والشكاوى والمخاوف بطريقة آمنة وسريّة وشفافة ويسهل الوصول إليها، ما يمكّن ميرسي كوربس من الاستجابة وإجراء أي تعديلات لازمة على البرامج أو الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ولضمان سلامة وأمن وتمكين الأفراد المشاركين في البرنامج.

في يونيو 2020، وافق الفريق التنفيذي لميرسي كوربس على سياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ الجديدة، والتي تحدد تسعة معايير دنيا جديدة للمساءلة المجتمعية ومتطلبات الشركاء. وقد تم نشر مجموعة أدوات آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ الشاملة في نفس الوقت، والتي تحتوي على الإرشادات والأدوات والقوالب اللازمة للائتمان لسياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ.

يتعين على جميع برامج ميرسي كوربس أن تفي بالمعايير الواردة في هذه السياسة العالمية التي تنص على وجود آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ عن جميع الملفات القطرية وأن يتم اتباع نهج موحد لمساءلة المجتمع على مستوى العالم. قدمت وحدة أداء البرنامج والجودة (PaQ) منحا لبدء برنامج آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ إلى 14 دولة للمساعدة في بدء تعيينات فريق آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ وتصميم ونشر أنظمة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ بينما يتم تأمين التمويل المستدام طويل الأجل على مستوى الدولة والبرامج. ولقد عينت جميع البلدان الآن مراكز التنسيق التابعة لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ، حيث يعمل كل برنامج فردي أيضاً على تعيين مركز التنسيق المخصصة لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ. بالإضافة إلى ذلك، تم تعيين أربعة مستشارين إقليميين لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ، من أجل الانضمام إلى أعضاء الفريق في المقر الرئيسي لتقديم الدعم الفني المستهدف لبرامج ميرسي كوربس القطرية. ويتم تقديم الدعم الفني لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ للبرامج القطرية في مجالات مختلفة؛ بما في ذلك تصميم آليات التقييم الملائمة للسياق، والإدارة التكوينية، وآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ في حالات الطوارئ ومع الشركاء والأطفال وفي برامج تطوير نظام السوق.

دخلت سياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ حيز النفاذ في 1 يناير 2021، بعد ستة أشهر من دعم التنفيذ التحضيري للفرق القطرية. كما أكدت دراسة استقصائية أجريت في سبتمبر 2021 أن 92٪ من المعايير الدنيا لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ يتم تلبيتها من قبل البلدان على مستوى العالم، بزيادة 18٪ عن الاستقصاء الأخير. وستواصل ميرسي كوربس دعم تنفيذ آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ في الأشهر المقبلة. سياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ متاحة على موقع ميرسي كوربس [هنا](#).

تم توضيح تدريب ميرسي كوربس لمراكز تنسيق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والمحققين المشاركين المحليين في التحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 5.

تم الانتهاء من الالتزام 8.

### 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.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 9

توفر قيادة ميرسي كوربس تحديثات منتظمة للمنظمة حول عمل الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاص بنا من خلال "الأهداف الشاملة" ربع السنوية أو التحديثات ذات الأولوية للوكالة. كما يتواصل الفريق العالمي المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بانتظام مع فرق ميرسي كوربس باستخدام وركبلايس (منصة للتواصل الداخلي)، والمقالات، ورسائل البريد الإلكتروني للفريق، والاجتماعات العامة (عبر زووم)، ومستودع "هوب باج" الداخلي لمعلومات الحماية، والتدريب المستمر. وتوفر فرق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والنوع الاجتماعي والتنوع والشمولية (GDI) أيضاً تحديثات منتظمة عن عملهم عند نقطة تلاقي الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والنوع الاجتماعي والتنوع والشمولية.

تصدر إدارة الأخلاقيات والامتثال (ECD) نشرة إخبارية ربع سنوية تقدم فيها تحديثات حول مبادرات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والأخلاقيات. وبالإضافة إلى ذلك، عين رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال مدير اتصالات إدارة الأخلاقيات والامتثال الذي بدأ عمله في أكتوبر 2021 متولياً مسؤولية تطوير وتنفيذ إستراتيجية اتصالات مستمرة لقسم الأخلاقيات والامتثال. تم عقد "أسبوع المبادئ الأخلاقية" السنوي الأول من ميرسي كوربس في ديسمبر 2021.

تم إنشاء دورات تعليم إلكتروني جديدة وسياسات ووثائق توجيهية وملصقات ونشرات ذات صلة ومشاركتها مع الفرق لتعميق فهم وتفعيل القيم والتوقعات المهمة لمؤسسة ميرسي كوربس فيما يتعلق بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي توفير تدريب سنوي على قواعد السلوك وسياسات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الخاصة بنا.

يواصل الفريق العالمي المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين العمل مع مراكز تنسيق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين من أجل تطوير ونشر أدوات إضافية، ما يضمن وصول الفرق إلى معلومات وإرشادات واضحة وفي الوقت المناسب. كما تساعد مراكز التنسيق الفرق على تقييم كيفية دمج الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين عبر مسارات العمل ونشر المعلومات المحدثة.

توفر ميرسي كوربس، أثناء التحقيقات، تحديثات ومعلومات لأولئك الذين تقدموا بشأن حالة التحقيقات دون المساس بالسرية. ولتوفير اتصالات متسقة وفي الوقت المناسب مع جميع المرسلين، أضافت إدارة الأخلاقيات والامتثال دور منسق الاستلام المخصص لإدارة عملية تلقي الحالة. كما تم تطوير الإجراءات التشغيلية المعيارية الإضافية لإدارة القضايا والتواصل لضمان تبسيط عملية التحقيق.

تم الانتهاء من الالتزام 9.

### 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 أيضاً. كما التزمت مؤسسة ميرسي كوربس سابقاً بنشر تقرير سنوي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 10

نشرت مؤسسة ميرسي كوربس تقريراً سنوياً عن حماية الجمهور على مدار السنوات الثلاث الماضية. ويوفر التقرير العالمي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الشفافية حول عدد الادعاءات التي نتلقاها، وحل التحقيقات في تلك الادعاءات، وجهودنا المستمرة لتعزيز إجراءات الحماية والاستجابة لحوادث الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وقد صدر [التقرير العالمي للحماية](#) السنوي الثالث للسنة المالية 2021 في نوفمبر 2021.

تم إصدار [تقرير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين للسنة المالية 2020](#) في نوفمبر 2020. وقد صدر تقرير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين للسنة المالية 2019 في جزأين: [الجزء الأول](#) في نوفمبر 2019 و [الجزء الثاني](#) في يوليو 2020.

نحن ملتزمون بالشفافية وسنواصل نشر هذا التقرير سنوياً.

تم الانتهاء من الالتزام 10.

### 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 كوربس في الممارسة العملية من أجل ضمان تنفيذ السياسات تنفيذاً 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

المبادئ الأخلاقية والامتثال؛ وتنفيذ مراكز تنسيق الحماية المدربة من الاستغلال والاعتداء الجنسيين داخل البلد، والأبطال والمحققين المشاركين وكذلك زيادة قدرة الفريق العالمي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وفي مايو 2021، تم دمج الفريق العالمي للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الذي يركز على الوقاية مع إدارة الأخلاقيات والامتثال.

كما هو موضح أدناه في تحديث الالتزام 12، أجرى طرف ثالث مراجعة عينة من تحقيقاتنا وخلص إلى قرار أن نهجنا يفي بالمعايير الصناعية. فضلاً عن إجراء مراجعة لسياساتنا وعمليات التحقيق والإجراءات الخاصة بنا من قبل مجموعة من الجهات المانحة، علمًا بأن تقييمات القطاع والنتائج المستخلصة من هذه التقييمات قيد التنفيذ. وفي تحديثنا الأخير، أبلغنا أننا سنعيد النظر في الجدول الزمني لإشراك طرف ثالث لإجراء مراجعة أكثر شمولاً لسياساتنا وإجراءاتنا. ومن المقرر أن تبدأ هذه المشاركة في أوائل عام 2022.

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

مراجعة وتنقيح سياسات وإجراءات ميرسي كوربس 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 كوربس 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 كوربس 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 كوربس ومجلس الإدارة على تحديثات إضافية من أجل تعزيز وتوضيح واجبات الإبلاغ ومواءمة لغة سياساتنا بشكل علني مع المبادئ الأساسية المنقحة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمتعلقة بمنع الاعتداء والاستغلال الجنسيين.

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

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

بالإضافة إلى ذلك، خضعت ميرسي كوربس 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 كوربس تلبي أفضل الممارسات العالمية وقد قمنا بتنفيذ توصيات منظمة الحفاظ على حماية الأطفال.

من المقرر إجراء مراجعة خارجية شاملة لسياسات الحماية الخاصة بنا في أوائل عام 2022 للتأكد من توافق سياساتنا مع أفضل الممارسات العالمية والسماح بإجراء تعديلات أعمق وأشمل.

من المقرر أن نواصل مراجعة سياسات الحماية مرتين سنويًا على الأقل اعتمادًا على أفضل الممارسات العالمية، والتوافق مع الجهات المانحة الرئيسية، وضمان الوضوح المستمر. ويمكن العثور على سياساتنا على موقع ميرسي كوربس عبر الإنترنت [هنا](#).

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

في يونيو 2020، وافق الفريق التنفيذي لمؤسسة ميرسي كوربس على سياسة جديدة لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ على النحو المبين في التحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 8. سياسة آليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ متاحة على موقع ميرسي كوربس [هنا](#).

### 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 كوربس إمكانية تطبيقها على أعضاء الفريق السابقين والأنشطة في الماضي البعيد وما إذا كانت السياسات قابلة للتطبيق في أي مكان.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 13

تعرف ميرسي كوربس الحماية على أنها مسؤولية ضمان عدم إحداث أعضاء فريقنا وعملياتنا وبرامجنا أي ضرر لمن نعمل معهم، ولا تعرض الفئات الضعيفة من السكان لخطر سوء المعاملة أو الاستغلال. كما هو موضح في التحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 12، وافق مجلس إدارة ميرسي كوربس على تحديثات سياسات الحماية الخاصة بالوكالة في فبراير 2020 ويونيو 2021. كما توضح هذه التحديثات إمكانية تطبيق السياسات على أعضاء الفريق السابقين والأنشطة السابقة، وتعزيز التزامات الإبلاغ الإلزامية الخاصة بنا، والتوافق مع معايير القطاع، فضلاً عن توضيح نهجنا الذي يركز على الناجين. أجرت مجموعة من الجهات المانحة مراجعة سياساتنا، وخلصت التقييمات القطاعية؛ بما في ذلك اليونيسيف، ووزارة الخارجية وشؤون الكومنولث إلى توافقها مع متطلبات المانحين. وستتم مراجعة السياسات مرتين سنويًا للتأكد من توافقها مع أفضل الممارسات العالمية ومتطلبات كبار المانحين.

تم الانتهاء من الالتزام 13.

### 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.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 14

في فبراير 2020، وافق مجلس إدارة ميرسي كوربس على تحديثات سياسات الحماية للوكالة؛ بما في ذلك سياسات الشكاوى الأخلاقية، والإبلاغ عن المخالفات والتي تتطلب التحقيق في مزاعم ضد القيادة العليا من قبل محققين خبراء خارجيين. بعد إجراء مراجعة شاملة، أبقى ميرسي كوربس على مجموعة أوساكو، وهي شركة استشارية استقصائية ذات خبرة في الامتثال والحوكمة والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ومكافحة الفساد، بالإضافة إلى شركة المحاماة ستويل رايفز، من أجل دعم ميرسي كوربس في الاستجابة لأحداث الحماية المعقدة بشكل خاص التي تتطلب المراجعة المستقلة، بما في ذلك القضايا التي تشمل الإدارة العليا أو أعضاء مجلس الإدارة. يمكن العثور على سياسة الشكاوى الأخلاقية والإبلاغ عن المخالفات على موقع ميرسي كوربس [هنا](#).

تم الانتهاء من الالتزام 14.

### الالتزام 15: التواصل مع الموظفين بشأن سياسات الحماية

توفير جهات اتصال واضحة وفعالة ومنتظمة لسياسات ميرسي كوربس فيما يتعلق بالاعتداء والاستغلال الجنسيين للموظفين. تؤكد 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.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 15

توفر قيادة ميرسي كوربس تحديثات منتظمة للمؤسسة حول النوع الاجتماعي والتنوع والشمولية وعمل الحماية، بما في ذلك السياسات المتعلقة بالاعتداء والاستغلال الجنسيين، كما تبلغ أي تغييرات في برنامج الحماية الخاص بنا، وتوفر معلومات حول الموارد الإضافية، وتسعى للحصول على تعليقات من أعضاء الفريق. فضلاً عن ذلك، توفر ميرسي كوربس، أثناء التحقيقات، تحديثات ومعلومات لأولئك الذين تقدموا بشأن حالة التحقيقات دون المساس بالسرية. تضمن قدرتنا المعززة في مجال الحماية، والإجراءات التشغيلية المعيارية، ونظام إحالة الناجين، والرقابة القوية والحوكمة معاملة أي شخص يتعامل مع المنظمة من خلال ادعاءات تتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين بأقصى درجات الاحترام والكرامة والحساسية والسرية. ويتم تقديم الدعم للناجين وإحالتهم إلى الدعم الطبي النفسي والاجتماعي حتى لو لم يشاركوا في برامجنا أو إذا كانت سياساتنا لا تنطبق عليهم.

يُعد التواصل مع أعضاء الفريق حول سياساتنا وفهم الحماية في ميرسي كوربس جزءاً أساسياً من الواجبات المرتبطة بأدوار دعم الحماية داخل البلد التي يضطلع بها الأبطال وجهات التنسيق. انظر الالتزامين 5 و 7 للحصول على مزيد من المعلومات.

تم الانتهاء من الالتزام 15.

### 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.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 16

وافق مجلس إدارة ميرسي كوربس في اجتماعه المنعقد في يونيو 2020 على إنشاء اللجنة المشتركة للأخلاقيات والحماية (JESC)، المسؤولة عن الإشراف على الإدارة وتقديم المشورة للمجلس بشأن المسائل الأخلاقية. كما تتولى اللجنة الإشراف على السياسات المتعلقة بالأخلاقيات؛ بما في ذلك الحماية، وتنفيذ الإدارة لنظم الأخلاقيات مع مراعاة أفضل الممارسات الدولية. علمًا بأنه تم عقد الاجتماع الافتتاحي للجنة المشتركة للأخلاقيات والحماية في 19 نوفمبر 2020؛ وقد تم تعيين أحد أعضاء اللجنة المشتركة للأخلاقيات والحماية ليكون المدير الرئيسي للحماية بمجلس الإدارة. تم الانتهاء من الالتزام 16.

### الالتزام 17: تعزيز مهارات أعضاء مجلس الإدارة في مجال الحماية

توفير التدريب لمجلس الإدارة بشأن الحماية وكذلك التأكد من مساهمة تدريب أعضاء مجلس الإدارة الجدد والتدريب المستمر في فهم المديرين للحوكمة.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 17

بالتعاون مع الشركة الاستشارية، الخدمات العالمية لحماية الأطفال، أجرت ميرسي كوربس تدريبًا على الحماية مصممًا خصيصًا لمجلس إدارتنا. ويركز هذا التدريب على مفهوم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في القطاع ككل، وكيفية تعاملنا مع هذا المفهوم في ميرسي كوربس، وتوقعات أعضاء مجلس الإدارة بشأن الرقابة على مفهوم الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتقييم مخاطره. وقد أكمل مجلس الإدارة تدريب الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في يونيو 2020، ومرة أخرى في ديسمبر 2021؛ بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة الجدد.

بالإضافة إلى ذلك، يتعين على جميع مديري مجالس إدارة ميرسي كوربس إكمال الدورات التدريبية عبر الإنترنت في المجالات الموضوعية؛ بما في ذلك الإبلاغ عن انتهاكات المبادئ الأخلاقية، والإساءة الجنسية، وحماية الأطفال، والاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومكافحة الاتجار بالبشر، والاحتيال والفساد.

وستقدم ميرسي كوربس تدريبًا على الحماية لجميع أعضاء مجلس الإدارة المستقبليين.

تم الانتهاء من الالتزام 17.

### الالتزام 18: حدود فترة المجلس التأديبي

ضع حدودًا زمنية للمجلس التأديبي، لكل من فترات مجلس الإدارة واللجان، مع السماح بالمرونة لتقديم استثناءات عندما تكون مهمة إستراتيجية المنظمة. وسيوفر هذا فرصة لإضافة مهارات ووجهات نظر جديدة إلى مجلس الإدارة.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 18

لقد 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. وقد تم الآن تقنين حدود المدة في وثائق مجلس الإدارة ذات الصلة.

علمًا بأنه غادر ثلاثة عشر عضوًا مجلس الإدارة منذ عام 2019، من بينهم سبعة أعضاء في يونيو 2021. وقد استقبلت ميرسي كوربس، منذ يناير 2020، أربعة عشر عضوًا بمجلس الإدارة، من بينهم أربعة أعضاء في يوليو 2021 وخمسة أعضاء إضافيين اعتبارًا من نوفمبر 2021.

تم الانتهاء من الالتزام 18.

### الالتزام 19: تحديد المساءلة والتواصل لمجلس الإدارة

حدد بوضوح المساءلة والتواصل حتى يفهم المديرون كيفية اتخاذ القرارات ومن يتحمل المسؤولية.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 19

أدخلت ميرسي كوربس 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 كوربس بموجبها. وتشمل هذه: وضع حدود فترة مجلس الإدارة؛ وإضفاء الطابع المهني على تعيين أعضاء مجلس الإدارة مع شركة متخصصة وضمان عملية تأهيل فعالة للأعضاء الجدد؛ 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. وسيتم اتخاذ تدابير إضافية لتعزيز حوكمة ميرسي كوربس من خلال نتائج المراجعة الإستراتيجية الواسعة للوكالة.

### 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؛ وسيتم تحديث نموذج وصف الوضع الخاص بجميع أعضاء الفريق التنفيذي (ET) لتضمين لغة مماثلة بحلول الوقت الذي يتلقى فيه كل عضو في الفريق التنفيذي المراجعة السنوية التالية.

يتولى فريق الموارد البشرية لدى ميرسي كوربس أيضاً مراجعة نموذج مراجعة الأداء، والذي سيتضمن لغة جديدة حول التوقعات المتعلقة بالتنوع والشمول. وسيتم تقييم جميع أعضاء الفريق، بما في ذلك الفريق التنفيذي، وفق هذه المقاييس الجديدة.

بالإضافة إلى هذا العمل، أجرى فريق الموارد البشرية لدى ميرسي كوربس تدريباً للتخفيف من الانحياز للقادة (بما في ذلك الفريق التنفيذي) ومديري التوظيف، والذي تم تقديمه إلى مجموعة فرعية من مجتمعنا. 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 أساؤوا التعامل من خلال الإجراءات التأديبية المناسبة.

### تحديث الالتزام 21

إن هؤلاء الأفراد الذين حددتهم المراجعة الخارجية المستقلة لـ Vestry Laight على أن لديهم معلومات ويتحملون مسؤولية تعامل ميرسي كوربس مع هذه الحالة في 2018 إما أنهم لم يعودوا تابعين لميرسي كوربس وإما تلقوا إجراءات تأديبية مناسبة.

وتُظهر الإجراءات التي تم استكمالها في هذا التقرير التزامنا بتحسين أي عمليات وأنظمة ساهمت في سوء التعامل مع قضية 2018.

تم الانتهاء من الالتزام 21.

## الالتزام 22: مراجعة ثقافة مؤسسة ميرسي كوربس

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

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 22

من المقرر أن ينطلق أول استقصاء في يناير 2022 حول مشاركة جميع أعضاء الفريق - الاستقصاء العالمي لفريق All Voices. وسيضع هذا الاستقصاء حجر الأساس لفهم تجربة أعضاء الفريق والصحة التنظيمية الأوسع في ميرسي كوربس، وهو جزء مهم من بناء ثقافة أقوى وأكثر شمولاً. كما سيخلق الاستقصاء وسيلة لتعليقات أعضاء الفريق من خلال عملية شاملة من خلال إعطاء قيمة متساوية لكل صوت. وتتنوع الأسئلة الواردة في الاستقصاء عبر 15 موضوعاً مختلفاً، من الأخلاق إلى التطوير الوظيفي والشفافية إلى اتخاذ القرار.

وستتم مشاركة ملخص نتائج الاستقصاء والمحادثات الجارية داخلياً، يعقبها التدريب والتوجيه لبناء ودعم الثقافة التي تجعل ميرسي كوربس فريدة من نوعها وتمكن فريقنا العالمي من القيام بأفضل عمل لدينا لأجل تنفيذ مهمتنا.

بالإضافة إلى الاستقصاء العالمي لفريق All Voices، أطلق الفريق التنفيذي سلسلة من ورش العمل التي تركز على القيادة الشاملة، لا سيما عبر الخطوط العرقية والجنسانية، بمساعدة شركة تتمتع بالتنوع والإنصاف والشمول الخارجية **إف دي بي جلوبال**. وقد بدأت هذه السلسلة في يونيو 2021 بورشة عمل افتراضية مكثفة لمدة يومين تليها أربع جلسات مدتها ساعتان، وتهدف ورش العمل هذه إلى مساعدة قادة ميرسي كوربس على تبني وجهات نظر متنوعة ونموذج يحتذى به فيما يتطلبه الأمر لتعزيز بيئة عمل آمنة ومنصفة وشاملة.

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

مراجعة الالتزامات بالعمل أعلاه خلال جميع اجتماعات مجلس الإدارة حتى يتم تنفيذ جميع الأمور وتقديم تقرير حول مدى التقدم المحرز إلى الجمهور مرتين سنويًا خلال تلك الفترة.

### تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 23

قام مجلس إدارة ميرسي كوربس 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 خمسة عشر من الالتزامات الـ 23. وسنواصل مراجعة التقدم المحرز بشأن الالتزامات المتبقية في كل اجتماع لمجلس الإدارة حتى اكتمالها. وقد تم تحديد اجتماعات مجلس إدارة ميرسي كوربس على أساس ربع سنوي.

تحديث مدى التقدم المحرز هذا هو بمثابة التقرير العام الرابع نصف السنوي؛ حيث صدر التقرير **الأول** في يوليو 2020، و**الثاني** في يناير 2021، و**الثالث** في يوليو 2021. وسنواصل تقديم تقارير علنية عن التقدم الذي أحرزناه حتى يتم تنفيذ جميع الالتزامات.