



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 النصف سنوي السادس حول تنفيذ ميرسي كور لالتزاماتها بالعمل. يمكن الاطلاع على التقارير السابقة من يوليو 2020 ويناير 2021 ويوليو 2022 ويناير 2022 ويوليو 2022 [هنا](#).

نفذت ميرسي كور غالبية التزاماتنا للعمل. 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. ومنذ يناير 2020، استقبلت ميرسي كور أربعة عشر عضوًا جديدًا بمجلس الإدارة.

وقد رحل أربعة أعضاء في نهاية يونيو 2022 وانضم ثلاثة أعضاء جُدد في سبتمبر 2022.

في مايو 2021، نشرنا [تحقيقًا مستقلًا](#) خاص بمجموعة Freeh. واصلت ميرسي كور إنشاء قسم الأخلاقيات والامتثال المعاد 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 الحماية دائمًا أولوية رئيسية لميرسي كور، والتي تتطلب جهدًا مستمرًا من جانب كل من يعمل بالنيابة عنا. وعلى الرغم من استمرار عملنا في الحماية، فقد انتهينا من معظم التزاماتنا في تحديثنا لشهر يناير 2022¹ وسنتهي من ثلاثة التزامات إضافية في يوليو 2022². ونحن في هذا التقرير نغلق الالتزامات 11 و20، في حين لا تزال الالتزامات 3 و12 و23 قيد التنفيذ. تشمل هذه الالتزامات الانتهاء من عملية فحص كيفية توضيح دور مؤسسي ميرسي كور وإعادة تقييمها، وتنفيذ توصيات التقييم الخارجي لسياسات الحماية الخاصة بنا، وضمان مراجعات مجلس الإدارة لتحديثات سير العمل فيما يتعلق بالالتزامات في اجتماعات مجلس الإدارة.

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 كالفر خلال فترة عمله في مؤسسة ميرسي كور.

تم الانتهاء من الالتزامين 1 و2. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
[التزامات العمل لشهر يناير 2022](#)

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

¹ تم الانتهاء من الالتزامات 1 و2 و4 و5 و6 و8 و9 و10 و13 و14 و15 و16 و17 و18 و21 في يناير 2022.
² تم الانتهاء من الالتزامات 7 و19 و22 في يوليو 2022.

تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 3

من أجل كلٍ من إعادة تقييم ودراسة دور السويرث كالفر بالكامل في تاريخ منظمنا، تقوم ميرسي كور بتقييم أفضل طريقة لتوثيق تاريخنا بطريقة شفافة وذات مغزى.

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

الالتزام 4: تعيين رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال

من المقرر تعيين رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال (CECO) بشكل مستقل عن كلٍ من الإدارات المتعلقة بالمسائل القانونية والموارد البشرية، ويقدم تقاريره إلى الرئيس التنفيذي ومجلس الإدارة. ويقوم الفريق المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين باستلام القضايا والتحقيقات ورفع تقاريره إلى رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال، وليس المستشار العام أو قسم الموارد البشرية كما ينبغي أن يتولى فريق الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين مسؤولية جميع تحقيقات الموارد البشرية في قضايا كلٍ من السلوك والتحرش الجنسيين، سواء أكانت بين أعضاء الفريق أو غيرهم، وتخضع لرعاية رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال. وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تزويد القسم الجديد، تحت قيادة رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال، بالموظفين والموارد على نحوٍ مناسب وسيتم تطبيق أفضل الممارسات التي تركز على الناجين والمراعية للخدمات النفسية، مثل إدارة الحالة من قِبل فريق متعدد التخصصات يضم متخصصًا مؤهلاً في مجال الصحة العقلية.

تم الانتهاء من الالتزام 4. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة

التزامات العمل لشهر 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 لشهر 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 لشهر يناير 2022

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
والتحضيرية 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 كور؛ وأفضل
الممارسات والإجراءات للعمل مع الناجيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ وكذلك الإسعافات الأولية النفسية
والاجتماعية؛ والتحقق في الاستغلال والاعتداء الجنسيين؛ والإحالة/الإبلاغ عن الحالات إلى الخدمات والسلطات
والجهات المانحة المحلية.

تم الانتهاء من الالتزام 7. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
التزامات العمل لشهر يوليو 2022

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 لشهر 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 لشهر 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 أيضاً. كما التزمت مؤسسة ميرسي كور سابقاً بنشر تقرير سنوي للحماية من الاستغلال
والاعتداء الجنسيين.

تم الانتهاء من الالتزام 10. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
التزامات العمل لشهر 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 الذي 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 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، بين مارس ويونيو 2022، طبّق خبراء الحماية المعترف بهم دوليًا، من منظمة (GCPS) Global Child Protection Services، مراجعة خارجية شاملة لسياسات الحماية الخاصة بنا. وتمت مراجعة السياسات وفقًا لتطلعات الجهات المانحة ومعايير القطاع وأفضل الممارسات، وتمت مقارنتها مع تلك الخاصة بالمنظمات النظيرة. وجدت GCPS أن سياساتنا تفي عمومًا بمعايير القطاع أو تفوقها، وأوصتنا بكل من توضيح وتعزيز بعض المحتوى في سياساتنا. في عام 2023، سيتم دمج التوصيات الصادرة عن مراجعة GCPS في مراجعات سياسات الحماية الخاصة بنا. وسيتم أيضًا دمج هذه التوصيات في سياسة معايير الحماية الأساسية الخاصة بنا، والمُقرّر تطبيقها على مستوى المنظمة في عام 2023.

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 وبداية للمحادثات ومراجع للالتزام بالسياسة أو كملحقات تدريبية. تتوفر الوثائق الإرشادية للسياسة على موقع ميرسي كور [هنا](#).

أجرت مجموعة من الجهات المانحة مراجعة لسياساتنا 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 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 قبل منظمة (KCS) Keeping Children Safe بناءً على طلب كلٍ من وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF). وبشكلٍ عام، خلصت منظمة KCS إلى أن ميرسي كور تُلبّي أفضل الممارسات العالمية، وقد قمنا بتنفيذ توصياتها.

في يونيو 2020، وافق الفريق التنفيذي لمنظمة ميرسي كور على سياسة جديدة لآليات المساءلة المجتمعية للإبلاغ على النحو المبين في التحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 8 في يناير 2022. تُتاح سياسة آليات إبلاغ المساءلة المجتمعية على الموقع الإلكتروني العام لمنظمة ميرسي كور [هنا](#).

كما نوقش في تحديث الالتزام 11، بين مارس ويونيو 2022، أجرت منظمة Global Child Protection Services (GCPS)، خبراء الحماية المعترف بهم دوليًا، مراجعة خارجية شاملة لسياسات الحماية الخاصة بنا. وتمت مراجعة السياسات وفقًا لتطلعات الجهات المانحة ومعايير القطاع وأفضل الممارسات وقورنت مع السياسات الخاصة بالمنظمات النظيرة. وفي عام 2023، سُنِّدَمَج التوصيات من هذه المراجعة مع المراجعات الخاصة بسياسة الحماية الخاصة بنا. كما سيتم أيضًا دمج هذه التوصيات في سياسة معايير الحماية الأساسية الخاصة بنا، والمُقرَّر تطبيقها على مستوى المنظمة في عام 2023.

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 كور. وضح ضمن سياسات ميرسي كور 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 لشهر 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 لشهر يناير 2022](#)

الالتزام 15: التواصل مع الموظفين بشأن سياسات الحماية

توفير جهات اتصال واضحة وفعالة ومنتظمة لسياسات ميرسي كور 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 لشهر 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 كور.

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

الالتزام 18: حدود فترة المجلس التأديبي

ضع 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 لشهر يناير 2022

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

تم الانتهاء من الالتزام 19. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
التزامات العمل لشهر يوليو 2022

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 والمسؤوليات السلوكية حول الحماية والأخلاق والتنوع والشمول والثقافة. تم تحديث جميع نماذج وصف الوضع والأهداف الخاصة بفريق القيادة التنفيذي لتشمل لغة مماثلة، والتي سيتم توحيدها لجميع المناصب القيادية في السنة المالية 2023.

يطلق فريق في ميرسي كور مراجعة وتحديثًا شاملين لعملية مراجعة الأداء هذا العام، والتي تسمى الأداء الممكن، تتضمن توحيد السلوكيات المطلوبة بشأن الشمول والتكامل وصنع القرارات الأخلاقية على جميع مستويات المنظمة. وسيتم تقييم جميع أعضاء الفريق، بما في ذلك الفريق التنفيذي، من خلال المتطلبات السلوكية هذه ومقاييس الأداء المرتبطة بها.

بالإضافة إلى ذلك، طوّر فريق موظفي ميرسي كور تدريبًا للقادة ومديري التوظيف للتخفيف من الانحياز، والذي تم تقديمه إلى مجموعة فرعية من مجتمعنا، بما في ذلك الفريق التنفيذي ومجلس الإدارة. وشارك فريق القيادة التنفيذية في ورش عمل مكثفة للتنوع والإنصاف والشمول مع خبراء خارجيين. ويقوم فريق الموظفين حاليًا بتحديد الفرص لدمج التدريب المتعلق بالحماية والأخلاق والتنوع والشمول في المراحل المختلفة من دورة الحياة الوظيفية لأعضاء الفريق (على سبيل المثال، الإعداد، تدريب المديرين، إلخ). كما عزز فريق الموظفين محتوى التخفيف من الانحياز في دورة الأفراد ذوي الإمكانيات - وهو برنامج عالمي لإدارة الموظفين يساعد الفرق على تعزيز الأمان النفسي والثقة.

تم الآن إغلاق الالتزام 20.

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 لشهر 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 Laight

تم الانتهاء من الالتزام 22. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
التزامات العمل لشهر يوليو 2022

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 للعامه
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 عشرون التزامًا من الالتزامات، والتي عددها 23 التزامًا. 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 السادس النصف سنوي. صدر التقرير الأول في يوليو 2020 والثاني في يناير 2021 والثالث في يوليو 2021 والرابع في يناير 2022 والخامس في يوليو 2022. وسنواصل تقديم تقارير علنية عن التقدم الذي أحرزناه حتى يتم تنفيذ جميع الالتزامات.