



التزامات ميرسي كور بالعمل تقرير التقدم المُحرز

في أكتوبر 2019، طلبت ميرسي كور ومجلس إدارتنا من شركة التحقيق Lught Vestry إجراء مراجعة خارجية مستقلة للخطوات التي أُتخذت 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 Liu Nichols 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 النهائي السابع حول تنفيذ ميرسي كور لالتزاماتها بالعمل. يمكن الاطلاع على التقارير السابقة من يوليو 2020 ويناير 2021 ويوليو 2022 ويناير 2022 ويوليو 2022 ويناير 2023 [هنا](#). اعتبارًا من تاريخ هذا التقرير، تكون ميرسي كور قد أوفت بجميع التزاماتنا بالعمل.

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 ثلاثة مدتها ثلاث سنوات في ظروف استثنائية، لمدة أقصاها تسع سنوات. واعتبارًا من نهاية السنة المالية 2023، رحل ما مجموعه 21 عضوًا من أعضاء مجلس الإدارة منذ عام 2019. وقد رحبت ميرسي كور بما مجموعه 18 مديرًا جديدًا منذ يناير 2020، بما في ذلك اثنان من المديرين الجدد المعيّنين لبدء فترة عملهم في 1 يوليو 2023. كما رحل أربعة أعضاء اعتبارًا من 30

يونيو 2023.

في مايو 2021، نشرنا تحقيقاً مستقلاً خاصاً بمجموعة Freeh. واصلت ميرسي كور إنشاء قسم الأخلاقيات والامتثال المعاد هيكلته مؤخراً، 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 كور. وقد تم تحديث سياسات الحماية الخاصة بنا بناءً على توصيات خبير الحماية المعترف به دولياً والذي أجرى مراجعة شاملة لتلك السياسات.

ستكون الحماية دائماً أولوية رئيسية لميرسي كور، والتي تتطلب جهداً مستمراً من جانب كل من يعمل بالنيابة عنا.

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 و2. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة
التزامات العمل لشهر يناير 2022

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

تحديث بشأن التقدم المحرز في الالتزام 3

منذ عام 2020، اتخذت ميرسي كور إجراءات مهمة تُلبي هذا الالتزام، بما في ذلك التكاليف والنشر اللاحق لتقرير Freeh Group، والصيانة المستمرة لـ [صفحة ويب](#) توضح بالتفصيل استجابة ميرسي كور لتفاصيل الانتهاك من قبل Ellsworth Culver، وإزالة كل من سمات التكريم المادية والرقمية الممنوحة إلى Ellsworth Culver.

تقرير Freeh Group - كان نطاقه هو تحديد مدى الانتهاك المُرتكب من قبل Ellsworth Culver وأي مُنتهكين آخرين يمكن تحديدهم، وكذلك استعراض استجابة مجلس إدارة ميرسي كور في عامي 1992 و 1993 عندما علمت

المنظمة في البداية بالانتهاك – لا سيما عندما فحصت وأعدت تقييم دور Ellsworth Culver وغيرها (من قبل مجلس إدارة ميرسي كور في عامي 1992 و 1993) في تاريخ عمل ميرسي كور.

تم نشر التقرير الكامل من قبل ميرسي كور في 19 مايو 2021، وهو [متاح على الموقع الإلكتروني لمنظمة ميرسي كور](#) باللغات الإنجليزية والإسبانية والفرنسية والعربية (اللغات الأربع التي يتحدث بها غالبية أعضاء فريق ميرسي كور). عند النشر، تم إرسال التقرير إلى جميع موظفي ميرسي كور، وتم عقد اجتماع "جمعي" عالمي في وقت النشر والذي أتاح الفرصة أمام الموظفين لطرح الأسئلة حول التقرير.

منذ عام 2019، نشرت ميرسي كور على موقعنا الإلكتروني تفاصيل استجابتنا للانتهاك المرتكب من قبل المؤسس المشارك Ellsworth Culver، بما في ذلك تقارير Vestry Laight و Nicols Liu و Freeh Group، بالإضافة إلى الجدول الزمني والأسئلة الشائعة وملخص مفصل حول الفترات والالتزامات والإجراءات الرئيسية. يمكن الوصول إلى هذه التفاصيل بشكل مباشر وواضح من [الصفحة الرئيسية](#) للموقع الإلكتروني لمنظمة ميرسي كور.

قامت ميرسي كور بإزالة سمات التكريم المادي الممنوحة إلى Ellsworth Culver التي كانت موجودة سابقاً في مقرنا في بورتلاند وكذلك إزالة سمات التكريم الرقمي الممنوحة إلى Ellsworth Culver من على موقعنا الإلكتروني.

نحن ملتزمون بضمان عدم محو انتهاك Culver خلال فترة وجوده وفيما يتعلق بدوره في ميرسي كور، فضلاً عن إخفاقات القادة السابقين، من تاريخنا، حيث سيظل ذلك جزءاً لا يتجزأ من انتباهنا لتاريخ ميرسي كور، داخلياً وخارجياً.

تم الانتهاء من الالتزام 3 الآن.

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 كل 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 كل 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 نحو مناسب وسيتم تطبيق أفضل الممارسات التي تركز على الناجين والمراعية للصدمات النفسية، مثل إدارة الحالة من قبل فريق متعدد التخصصات يضم متخصصاً 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 منها (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 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 تنفيذاً فعالاً وتزويدها بالموارد الكافية.

تم الانتهاء من الالتزام 11. للمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل في يناير 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
لتنشمل 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 وموامة 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 واليونيسيف 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 قِبل منظمة (KCS) Keeping Children Safe بناءً على طلب كل من وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF). وبشكل عام، خلصت منظمة KCS إلى أن ميرسي كور تُلبي 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 الإبلاغ المجتمعية على الموقع الإلكتروني العام لمنظمة ميرسي كور [هنا](#).

بين مارس ويونيو 2022، أجرى خبراء الحماية المعترف بهم دوليًا، Global Child Protection Services (GCPS)، مراجعة خارجية شاملة لسياسات الحماية الخاصة بنا. وتمت مراجعة السياسات في ضوء توقعات الجهات المانحة ومعايير القطاع وأفضل الممارسات، كما تمت مضاهاتها مع سياسات المنظمات النظيرة. في يونيو 2023، تم دمج التوصيات المنبثقة عن تلك المراجعة في مراجعات سياسات حماية الأطفال، ومكافحة الاتجار بالبشر، والاستغلال. كما تم دمج توصيات إضافية في سياسة معايير الحماية الأساسية الخاصة بنا، والتي سيتم نشرها على مستوى المنظمة في السنة المالية 24.

تم الانتهاء من الالتزام 12 الآن.

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 حدودًا 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 المديرين 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 المسؤولين المتعلقة بالحماية والأخلاق والتنوع والإدماج والثقافة عندما تجري لجنة تعويضات مجلس
الإدارة مراجعتها السنوية.

تم الانتهاء من الالتزام 20. للمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة التزامات العمل في يناير 2023

الالتزام 21: ضمان المساءلة عن سوء التعامل في عام 2018
محاسبة أولئك المتورطين في قضية 2018 الذين أساءوا 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 للعام
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. واعتبارًا من هذا التقرير، تم الانتهاء من جميع الالتزامات، ولم تعد المراجعة المستمرة من قبل
مجلس الإدارة ضرورية.

يُعد تحديث التقدم المحرز هذا هو التقرير العام السابع والأخير عن التزاماتنا بالعمل.

تم الانتهاء من الالتزام 23 الآن.