

# سياسة سوء السلوك الجنسي في مكان العمل

أبريل 30 , 2025

تاريخ الإصدار

تاريخ السريان

قسم الأخلاقيات والامتثال

الفريق المسؤول

2

الإصدار

الإصدار 1.2

تحل محل

المستوى 1

نوع السياسة

السياسة

POL-1043

رقم السياسة

## 1. الغرض

1.1. تلتزم ميرسي كور بتهيئة بيئة عمل يُعامل فيها الجميع باحترام وكرامة. نحن نسعى إلى تعزيز مكان عمل شامل ومنصف، وضمان السلامة الجسدية والنفسية لأعضاء فرقنا وكل من نعمل معهم. نتوقع أن تستند علاقات العمل إلى الاحترام المتبادل، وأن تكون مهنية وخالية من أي إساءة استغلال للسلطة. لن نتسامح ميرسي كور مع التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي من قبل أو ضد أي من أعضاء الفريق في أي مكان في العالم. وتحدد هذه السياسة المحظورات التي تفرضها ميرسي كور بشأن السلوك الجنسي غير اللائق، بما في ذلك التحرش الجنسي، والاعتداء الجنسي، والعلاقات غير اللائقة في مكان العمل..

## 2. النطاق والتطبيق

2.1. تنطبق هذه السياسة على: ميرسي كور العالمية، وميرسي كور أوروبا، وميرسي كور هولندا، والشركات التابعة لها والمنظمات الشريكة، بما في ذلك جميع المكاتب القطرية والإقليمية (ويُشار إليها مجتمعة باسم "ميرسي كور")؛ أعضاء مجالس إدارة ميرسي كور، والمسؤولين، والإدارة، وأعضاء الفريق، والموظفين المُعارين، والمتدربين، والعمال اليوميين، والمتطوعين (ويُشار إليهم جميعًا باسم "أعضاء الفريق")؛ والمتعاقدين من الباطن، والمنظمات الشريكة، والمقاولين، والخبراء الخارجيين، والاستشاريين، والوكلاء، والممثلين، وأي منظمة أو فرد يتصرف نيابةً عن ميرسي كور أو بتوجيه منها (ويُشار إليهم جميعًا باسم "الشركاء")؛ والزوار إلى أي من مرافق ميرسي كور، ويشمل ذلك -على سبيل المثال لا الحصر- المصورين، وصُنّاع الأفلام، والصحفيين، والباحثين، والمتبرعين من الأفراد أو المتبرعين المحتملين، وأي شخص آخر تستضيفه ميرسي كور أو يزور برامج تم تنفيذها أو تمويلها من قبلها ("الزوار"). كما تتوقع ميرسي كور من الجهات المانحة وممثليها الالتزام بهذه السياسة عند التعامل مع أعضاء فريق ميرسي كور.

## 3. بيانات السياسة

### 3.1. التصرفات المحظورة

3.1.1. تحظر ميرسي كور على أي من أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزوار الانخراط في أي نشاط جنسي في مكان العمل، أو التحرش الجنسي، أو الاعتداء الجنسي، أو الدخول في علاقات جنسية غير مناسبة وغير مُفصح عنها، ويُشار إلى هذه الأفعال فيما بعد بـ "سوء السلوك الجنسي"، كما هو مُعرّف أدناه.

3.1.2. يشمل "التحرش الجنسي"، على سبيل المثال لا الحصر، التودد أو التقرب الرومانسي أو الجنسي غير المرغوب فيه، أو طلب خدمات جنسية، أو أي سلوك لفظي أو جسدي آخر بطابع رومانسي أو جنسي، في الحالات التي ينطبق فيها أحد ما يلي:

أ. تبادل المنفعة عندما يُشترط صراحة أو ضمناً على الفرد الخضوع لهذا السلوك غير المرحب به كشرط لتعيينه أو استمراره في العمل/المهمة، أو عندما يُستخدم رد فعل الفرد على هذا السلوك كأساس لاتخاذ قرارات تتعلق بالعمل/المهمة تؤثر عليه.  
ب. بيئة العمل: عندما يكون لهذا السلوك غرض أو أثر التدخل في أداء الفرد لعمله أو انتهاك كرامته أو التعدي عليها أو خلق بيئة عمل مخيفة أو مهينة أو عدائية أو مسيئة.

### 3.1.3. تشمل الأمثلة المحددة للسلوكيات التي تشكل تحرشاً جنسياً، على سبيل المثال لا الحصر:

أ. التكرار في السلوك الجسدي غير المرحب به، مثل لمس أجزاء غير حميمة من الجسم، أو التدليك، أو اعتراض أو إعاقة الحركة الطبيعية، أو التحديق المزعج أو النظرات الفاحصة؛

ب. عرض أو رسم صور ذات طابع جنسي، أو القيام بإيماءات ذات دلالات جنسية، أو تقديم أو عرض أشياء ذات طابع جنسي؛

ج. التكرار في السلوك اللفظي غير المرحب به، مثل الطلب المتكرر للخروج في مواعيد أو التعليقات ذات الطابع الجنسي أو الرومانسي حول شخص ما (حتى لو لم تكن موجهة مباشرة لذلك الشخص)، بما في ذلك التعليقات حول الجسد، أو الملابس، أو العلاقات، أو الميول الجنسية؛

د. التعليقات أو التصريحات المتكررة وغير المرغوب فيها ذات الطابع الجنسي، مثل الإهانات، أو النكات، أو الشتائم، أو استخدام لغة بذيئة؛

هـ. سلوك يندرج ضمن الفئات أعلاه، حتى إن لم يكن مكرراً، لكنه خطير بما يكفي ليُعد تحرشاً جنسياً؛

و. أي اقتراح جنسي ينطوي على وعد أو عرض شيء ذي قيمة مقابل ممارسة جنسية، أو الخروج في موعد، أو أي عمل جنسي؛

ز. التودد الرومانسي أو الجنسي تجاه الأشخاص الذين يخضعون مباشرة للفرد في التسلسل الوظيفي؛

ح. الضغط للخروج في موعد، أو ممارسة أفعال جنسية، أو علاقة جنسية مقابل ترقية، أو زيادة في الراتب، أو الاحتفاظ بالوظيفة، أو أي ميزة مرتبطة بالعمل؛

ط. تعتمد إظهار الأعضاء الحميمة للآخرين؛

ي. المطاردة، والتي تتمثل في نمط من الانتباه المتكرر وغير المرغوب فيه، أو المضايقة، أو الاتصال، أو أي سلوك موجه نحو شخص معين يُعد غير مرحب به، ويجعل أي شخص عاقل يشعر بعدم الارتياح أو الخوف. تشمل الأمثلة على ذلك: تهديد شخص أو عائلته أو أصدقائه؛ التواصل غير المتفق عليه مثل المكالمات المتكررة، أو الرسائل النصية، أو الرسائل الإلكترونية، أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو الهدايا غير المرغوب فيها؛ التواجد المتكرر أو القرب البصري مثل انتظار شخص في مواقع معينة، أو تتبعه، أو مراقبته من بعيد؛ أو أي سلوك آخر يُستخدم للاتصال أو المضايقة أو التتبع أو التهديد.

3.1.4. يمكن أن يحدث التحرش الجنسي في أي مكان يتواجد فيه عضوان أو أكثر من أعضاء الفريق، بما في ذلك أماكن العمل، أو الفعاليات المهنية، أو المناسبات الاجتماعية خارج العمل، أو في المجتمع.

3.1.5. يمكن أن يحدث التحرش الجنسي بشكل مباشر (وجهاً لوجه)، أو عبر الهاتف، أو البريد الإلكتروني، أو وسائل التواصل الاجتماعي، أو أي وسيلة إلكترونية أخرى.

3.1.6. تتناول سياسة ميرسي كور حول "التمييز والتحرش والتنمر" السلوكيات، بما في ذلك التعليقات أو اللغة أو الأفعال التي قد تكون تمييزية أو مسيئة ولكنها لا ترقى لتعريف التحرش الجنسي.

3.1.7 يُقصد بـ"الاعتداء الجنسي" أي اتصال جنسي فعلي أو محاولة للاتصال الجنسي مع شخص آخر دون موافقته. ويشمل الاعتداء الجنسي، على سبيل المثال لا الحصر:

أ. اللمس المتعمد للأجزاء الحميمة من جسد شخص آخر دون موافقته؛

ب. أي اتصال جنسي آخر متعمد مع شخص آخر دون موافقته؛  
ج. الاغتصاب، ويُقصد به الإيلاج - مهما كان بسيطًا - لـ (١) المهبل أو الشرج بواسطة أي جزء من جسم شخص آخر أو بواسطة أي جسم، أو (٢) الإيلاج الفموي بواسطة عضو جنسي لشخص آخر، وكل ذلك دون موافقة الشخص المعني.

**3.1.8** لا يجوز اعتبار الأشخاص الذين هم فاقدون للوعي أو غير مستجيبين أو غير قادرين على الإدراك بأنهم قد منحوا الموافقة. كما أن غياب المقاومة لا يُعد دليلًا على وجود الموافقة

**3.1.9** لا تتسامح ميرسي كور مع أي سلوك جنسي غير لائق يُمارس ضد أعضاء فريقها، أو الزوار، أو الشركاء من قبل أي شخص من خارج الفريق، سواء كانوا زوارًا أو متبرعين، أو متعاقدين، أو مسؤولين حكوميين محليين، أو منظمات شريكة محلية أو دولية، أو مشاركين في البرامج أو أي أشخاص آخرين.

### 3.2 استخدام موارد ميرسي كور في الأنشطة أو المحتوى الجنسي

**3.2.8** تُحظر استخدام مكاتب ميرسي كور، أو مركباتها، أو معدات العمل التابعة لها، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر، والهواتف المحمولة، وجدران المكاتب، وقنوات التواصل مثل Microsoft Teams، والوصول إلى الإنترنت، لأي نشاط جنسي أو بغرض مشاهدة أو تسجيل أو عرض أو توزيع أي مادة ذات طابع جنسي.

### 3.3 العلاقات في مكان العمل

**3.3.1** يجب أن تكون العلاقات الرومانسية في مكان العمل مرحبًا بها تمامًا وطوعية وبالتراضي، دون أي شكل من أشكال الإكراه أو الاستغلال أو إساءة استخدام السلطة، ويجب ألا تؤثر على الواجبات المهنية أو بيئة العمل. يجب الإبلاغ عن تضارب المصالح المحتمل الناشئ عن مثل هذه العلاقات وفقًا لسياسة تضارب المصالح.

**3.3.2** نظرًا لاختلاف مستويات السلطة بين الأشخاص في مناصب إشرافية أو قيادية وأولئك في أدوار أقل، فإن المبادرات العاطفية أو الجنسية من قبل شخص في منصب أعلى تجاه أي شخص في منصب أدنى قد تكون إشكالية. يُحظر على المديرين والمشرفين القيام بأي مبادرات عاطفية أو جنسية تجاه الأشخاص الخاضعين لإشرافهم المباشر.

**3.3.3** عندما تكون العلاقة العاطفية بين عضو فريق يشغل منصبًا رفيعًا وعضو فريق آخر في منصب أدنى، يجب على عضو الفريق في المنصب الأعلى إبلاغ قسم الموارد البشرية المسؤول عن توظيفه بالعلاقة.

**3.3.4** نادرًا ما يكون من المناسب أن يشرف عضو الفريق بشكل مباشر على شخص تربطه به علاقة عاطفية أو جنسية. ويجب الإفصاح عن مثل هذه العلاقات وفقًا لسياسة تضارب المصالح. (ولا يؤثر ذلك على الحظر المفروض على تقديم تلميحات أو مبادرات جنسية للأشخاص الخاضعين للإشراف المباشر).

**3.3.5** يُعد المتدربون من أعضاء الفريق المبتدئين الذين يسعون عمومًا إلى إيجاد فرص عمل دائمة في ميرسي كور أو في القطاع، مما يجعلهم عرضة للتحرش الجنسي. لا يُسمح لأعضاء الفريق بتوجيه أي تلميحات أو تعليقات جنسية إلى المتدربين.

### 3.4 الإبلاغ والإجراءات التأديبية

**3.4.1** يجب على أعضاء الفريق والشركاء الإبلاغ فورًا عن أي انتهاكات أو شبهات انتهاك لهذه السياسة. ستقوم ميرسي كور بمراجعة جميع هذه البلاغات والرد عليها وفقًا لسياسة الإفصاح والتبليغ لن تتسامح ميرسي كور مع أي شكل من أشكال الانتقام من أعضاء الفريق أو الشركاء الذين يُبلغون عن انتهاكات مشتبه بها لهذه السياسة بحسن نية. (راجع سياسة الإفصاح والتبليغ للحصول على تفاصيل حول كيفية الإبلاغ).

**3.4.2** تماشياً مع نهجنا المرتكز على الناجين، ومع إدراك تأثير الصدمات النفسية، لن يتم معاقبة الناجين من حوادث السلوك الجنسي غير المشروع إذا اختاروا عدم الإبلاغ عن الانتهاكات التي تعرضوا لها شخصيًا. وإذا أبلغ عضو فريق أو شريك عن حادثة تخص ناجيًا آخر غيره، فيجب احترام رغبة الناجي بالبقاء مجهول الهوية.

3.4.3 توفر ميرسي كور عدة وسائل لتقديم بلاغات حول السلوك الجنسي غير المشروع، بما في ذلك خيارات الإبلاغ المجهولة. تضمن ميرسي كور أن تتم مراجعة جميع البلاغات من قبل محققين محترفين ومدربين، وفق نهج يركز على الناجين، مع إبلاغ الجهات المانحة وفقاً لمتطلباتهم، وإبلاغ سلطات إنفاذ القانون عند الاقتضاء.

3.4.4 سيخضع أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية، قد تصل إلى إنهاء الخدمة، وقد يصبحون غير مؤهلين لإعادة التوظيف. وسيتم مشاركة وجود تحقيقات قائمة أو مثبتة في السلوك الجنسي غير المشروع وعدم الأهلية لإعادة التوظيف مع أصحاب العمل المحتملين، بما في ذلك من خلال نظام الكشف عن السلوك غير المشروع بين الوكالات (Misconduct Disclosure Scheme). وقد يواجه أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة ملاحقة جنائية أيضاً. أما الشركاء الذين ينتهكون هذه السياسة ويفشلون في اتخاذ إجراءات تصحيحية، فإنهم يكونون في حالة خرق للاتفاقيات التعاقدية وقد يتم إنهاء هذه الاتفاقيات ومنعهم من العمل مع ميرسي كور في المستقبل، بالإضافة إلى إمكانية تعرضهم للملاحقة القانونية. سيخضع أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة لإجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء الخدمة، وقد لا يكونون مؤهلين لإعادة التوظيف. ستم مشاركة وجود تحقيقات مثبتة أو جارية بشأن سوء السلوك الجنسي وعدم الأهلية لإعادة التوظيف مع أصحاب العمل المحتملين، بما في ذلك من خلال خطة الكشف عن سوء السلوك المشترك بين الوكالات. كما قد يتعرض أعضاء الفريق الذين ينتهكون هذه السياسة للملاحقة الجنائية. يعتبر الشركاء الذين ينتهكون هذه السياسة ولا يتخذون إجراءات تصحيحية مخالفة للاتفاقيات التعاقدية وقد يتم إنهاء اتفاقياتهم و/أو يُمنعون من العمل مع ميرسي كور في المستقبل وقد يتعرضون للملاحقة الجنائية عن أي سلوك إجرامي.

3.4.5 في حالات التحرش الجنسي، ستقيم ميرسي كور طبيعة السلوك المزعوم، ومخاطر استمراره، وسلامة أي ناجين عند اتخاذ قرار بشأن كيفية التخفيف من هذه المخاطر أثناء التحقيق. ستقوم ميرسي كور بتعليق الشخص محل التحقيق مؤقتاً إذا لم يكن بالإمكان التخفيف من المخاطر بما يكفي، وكان التعليق لا يعرض الناجي للخطر. ميرسي كور بتعليق أي شخص وُجّهت له اتهامات بالاغتصاب أو الاعتداء الجنسي الجسيم أثناء التحقيق من قبل ميرسي كور و/أو سلطات إنفاذ القانون. وسيؤدي أي انتهاك مثبت للاغتصاب أو الاعتداء الجنسي الجسيم إلى الفصل النهائي وعدم الأهلية لإعادة التوظيف أو الحصول على عقود أو منح أو أي موارد أخرى من ميرسي كور مستقبلاً.

3.4.6 لن تطلب ميرسي كور من أعضاء فريقها أو شركائها أو زائريها التوقيع على اتفاقيات سرية داخلية أو الالتزام بها إذا كانت هذه الاتفاقيات تمنع أو تقيد الإبلاغ القانوني عن الانتهاكات إلى الجهات المخولة بالتحقيق أو سلطات إنفاذ القانون.

### 3.5 دعم الناجين والاستجابة التي تتمحور حول الناجين

3.5.1 وفقاً لسياسة المعايير الأساسية للحماية، ستضمن ميرسي كور توفير استجابة تتمحور حول الناجي لجميع الحوادث، وستعرض تقديم (وتوفر في حال اختار الناجي) خدمات دعم للناجين من التحرش أو الاعتداء الجنسي، كما ستساعدهم في الإبلاغ عن الحوادث للجهات المختصة في حال رغبوا بذلك.

## 4 السياسات ذات الصلة

- مدونة الأخلاقيات
- منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسي للمشاركين في البرنامج وأفراد المجتمع
- سياسة التمييز والمضايقة والتحرش والتنمر
- سياسة تضارب المصالح
- سياسة الإفصاح والتبليغ
- سياسة المعايير الأساسية للحماية

## 5 العمليات والإجراءات المطلوبة لضمان الامتثال

5.3 يجب على ميرسي كور ضمان الامتثال لهذه السياسة من خلال عمليات وإجراءات مناسبة، بما في ذلك:

- 5.3.1 يجب على جميع الأعضاء الجدد المحتملين في الفريق الخضوع لعملية فحص تهدف إلى التأكد من أنهم لم يشاركوا سابقاً في أي سلوك جنسي غير لائق؛
- 5.3.2 يجب إطلاع جميع أعضاء الفريق على هذه السياسة وتدريبهم عليها من خلال التدريب المنتظم على مدونة الأخلاقيات، ويجب على جميع أعضاء الفريق أن يقرأوا بأنهم فهموا هذه السياسة ويوافقوا على الالتزام بها؛
- 5.3.3 يجب إطلاع الاستشاريين والخبراء والمتعاقدين والوكلاء وممثلي الجهات المانحة والحكومات والشركاء والزوار (بما في ذلك الصحفيين والباحثين) على المتطلبات المنصوص عليها في هذه السياسة؛
- 5.3.4 يجب أن تعرض جميع مكاتب ميرسي كور ملصقات توعوية حول هذه السياسة، بما في ذلك جميع آليات الإبلاغ المتاحة، مترجمة إلى اللغة الأساسية للمكتب، ومثبتة في أماكن ظاهرة يمكن لجميع أعضاء الفريق والزوار رؤيتها؛
- 5.3.5 يجب أن تأخذ خطط وإجراءات الأمن بعين الاعتبار مخاطر السلوك الجنسي غير اللائق من قبل و/أو ضد أعضاء الفريق والزوار، وتطبيق تدابير تخفيف مناسبة وفقاً للظروف؛
- 5.3.6 وفقاً لسياسة المعايير الأساسية للحماية، يجب أن يحتوي كل مكتب قطري على نقطة اتصال واحدة على الأقل مدربة ومُعينة للحماية، لتكون مرجعاً محلياً لأي عضو فريق أو زائر يرغب في الإبلاغ عن أو مناقشة أي سلوك جنسي غير لائق؛
- 5.3.7 يجب أن تتلقى جهات التنسيق والمشرفون والقيادات العليا التدريب المناسب على كيفية تحديد سوء السلوك الجنسي المحتمل والاستجابة له بشكل مناسب.

## 6 الأدوار والمسؤوليات

6.1 يتحمل جميع أعضاء الفريق مسؤولية الامتثال لهذه السياسة وإكمال التدريبات الإلزامية المرتبطة بها. كما أنهم مسؤولون عن الإبلاغ عن أي انتهاكات مشبوهة لهذه السياسة وفقاً لسياسة الإفصاح والتبليغ الخاصة بميرسي كور.

### 6.2 قسم الأخلاقيات والامتثال مسؤول عن:

- 6.2.1 الحفاظ على هذه السياسة؛
- 6.2.2 إبلاغ أعضاء الفريق بهذه السياسة وإجراء تدريب إلزامي سنوي على هذه السياسة؛
- 6.2.3 التأكد من معالجة جميع الادعاءات المتعلقة هذه السياسة وفقاً لهذه السياسة وسياسة الإفصاح والتبليغ؛
- 6.2.4 تقديم التقارير إلى اللجنة المشتركة للأخلاقيات والحماية التابعة لميرسي كور فيما يتعلق بإحصائيات الإبلاغ والاتجاهات والحالات الخطيرة؛
- 6.2.5 وضع المعايير والتوجيهات والأدوات والمواد التدريبية ونشرها لدعم منع سوء السلوك الجنسي؛ و
- 6.2.6 دعم وتدريب أعضاء فريق الحماية القطري على النحو المطلوب بموجب سياسة المعايير الأساسية للحماية.

### 6.3 فريق الأفراد مسؤول عن:

- 6.3.1 ضمان تطبيق عمليات التوظيف الآمنة والالتزام بها؛
- 6.3.2 التأكد من أن جميع أعضاء الفريق يخضعون لتدريب على مدونة الأخلاقيات عند الالتحاق بالفريق، ثم سنوياً بعد ذلك، والإقرار بفهمهم لهذه السياسة واستعدادهم للالتزام بها؛
- 6.3.3 ضمان اتخاذ إجراءات تأديبية مناسبة ومتسقة ومتناسبة مع الانتهاكات المثبتة لهذه السياسة؛ و

6.3.4 التأكد من عدم إعادة توظيف أي عضو فريق مُعلن عنه كغير مؤهل لإعادة التوظيف، ومن إدراج هذه المعلومة في ردود التحقق من التوظيف مع الجهات الأخرى، بما في ذلك عبر طلبات الكشف عن سوء السلوك.

#### 6.4 تتحمل الإدارة العليا في جميع البلدان والمناطق التي تعمل فيها ميرسي كور المسؤولية عن

6.4.1 خلق بيئة وثقافة تعزز الاحترام والاندماج ولا تتسامح مع التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي والحفاظ عليها;

6.4.2 الإشراف على التنفيذ الكامل لهذه السياسة وسياسة المعايير الأساسية للحماية في منطقة عملياتهم، بدعم من قسم الأخلاقيات والامتثال، بما في ذلك ضمان تدريب أعضاء فريقهم على هذه السياسة

6.4.3 ضمان الإبلاغ الفوري والسري عن ادعاءات سوء السلوك الجنسي إلى قسم الأخلاقيات والامتثال;

6.4.4 ضمان عدم الانتقام من أعضاء الفريق أو الشركاء أو الزائرين الذين يبلغون عن ادعاءات أو يشاركون في التحقيقات؛ و

6.4.5 تنفيذ الإجراءات التصحيحية الموصى بها بعد التحقيقات في سوء السلوك الجنسي ودعم الاستجابة التي تركز على الناجين بتوجيه من فريق تحقيقات الحماية.

#### 6.5 العلاقة بالقوانين المحلية

6.5.1 ستلتزم ميرسي كور بالقوانين واللوائح التي تحظر السلوك غير اللائق، ولكن في الحالات التي تتجاوز فيها هذه السياسة المتطلبات القانونية، ستلتزم ميرسي كور بالمعايير المنصوص عليها في هذه السياسة إلى الحد المسموح به بموجب القانون المعمول به. لا يجوز تعديل هذه السياسة أو تكييفها لتتماشى مع القوانين المحلية إلا بعد موافقة دائرة الأخلاقيات والامتثال والفريق القانوني في ميرسي كور.

## 7 حوكمة السياسة

7.1 تمت الموافقة على هذا الإصدار من السياسة من قبل مجلس إدارة ميرسي كور بتاريخ 10 أبريل 2025. لا يجوز تعديل هذه السياسة أو تغييرها إلا بموافقة مجلس الإدارة.

الفريق المسؤول	قسم الأخلاقيات والامتثال
مالك السياسة	مدير أول، قسم الحماية
الجهة المُصدِّقة على السياسة	مجلس إدارة ميرسي كور
الراعي التنفيذي	رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال
آخر مراجعة	أبريل 2025
تاريخ المراجعة التالية	أبريل 2027

