

رد المجلس على التحقيق في حادثة برج غرينفيل تقرير المرحلة 2

نوفمبر 2024



THE ROYAL BOROUGH OF
KENSINGTON
AND CHELSEA

1. ملخص تنفيذي

مقدمة

1 يصف تقرير المرحلة الثانية للتحقيق في برج غرينفيل إخفاقات المجلس قبل وأثناء وبعد حريق برج غرينفيل يوم الأربعاء 14 يونيو 2017. فقد لقي اثنان وسبعون شخصًا حتفهم في مأساة كان من الممكن تجنبها. لقد فشل المجلس في بعض واجباته الأساسية - الحفاظ على سلامة السكان، والاستماع إلى مخاوفهم والتصرف بناءً عليها، والاستجابة بفعالية عندما تقع الكارثة. عن هذه الإخفاقات، وعلى الضرر الذي حدث، نعتذر دون تحفظ.

2 نحن نقبل نتائج التحقيق. يحدد التقرير نقاط الضعف في مجالات متعددة: انهيار العلاقات مع السكان والذي غالبًا ما يتسم بعدم الاحترام واللامبالاة؛ والافتقار إلى الكفاءة المهنية في الوظائف الحيوية مثل مراقبة المباني والتخطيط للطوارئ؛ وفشل القيادة والحوكمة.

3 أجرى المجلس تغييرات كبيرة منذ عام 2017 لمعالجة هذه الإخفاقات، والتي تم تحديدها بالكامل لاحقًا في هذا التقرير. على وجه التحديد، قمنا بما يلي:

- a.** تنفيذ توصيات تقرير المرحلة الأولى من التحقيق.
- b.** إجراء تغييرات كبيرة في إدارة الإسكان، بما في ذلك إعادة خدمات الإسكان إلى الإدارة الداخلية لبناء علاقة أكثر مباشرة مع السكان.
- c.** جعل السلامة جزءًا أساسيًا من برنامجنا لرأس المال الذي تبلغ قيمته 374 مليون جنيه إسترليني لتحسين الإسكان في جميع أنحاء المنطقة.
- d.** إنشاء فريق داخلي مخصص للسلامة من الحرائق، مع إجراء تقييمات لمخاطر الحريق من قبل خبراء خارجيين.
- e.** تعزيز وظيفة المرونة لدينا، والعمل بالشراسة مع المجتمعات المحلية لضمان استعدادنا بشكل أفضل لحالات الطوارئ.
- f.** إجراء تغييرات كبيرة على التحكم في المباني لضمان تدريب الموظفين بشكل صحيح وإعطاء الأولوية للسلامة.
- g.** إشراك السكان في صنع القرار من خلال اللجنة الاستشارية للمستأجرين والمنتديات الأخرى.
- h.** وضع ميثاق للمشاركة العامة بوضوح كيفية إشراك السكان في صنع القرار.
- i.** ضمان تقديم تقارير منتظمة للأعضاء المنتخبين والجمهور عن أداء الشركة والتقدم المحرز في التزامات المجلس.

4

تُظهر محادثتنا مع الثكالي والناجين والمجتمع منذ نشر تقرير المرحلة الثانية أنه لا يمكن لعدد كافٍ من السكان رؤية التغييرات التي أجريتها منذ عام 2017 والشعور بها. لقد سمعنا مخاوف مباشرة من الأسر الثكالي والناجين والسكان بشأن السلامة وجودة خدماتنا والتميز الاجتماعي والعرق واستعدادنا للاستماع والتعلم. ويشعر البعض أن الأمور أسوأ والبعض الآخر فقد الثقة في قدرة المجلس على التغيير.

5

في الاستجابة لنتائج التحقيق، يتعين علينا أن نفعل أكثر من مجرد سرد الإجراءات والالتزامات. يجب أن نفهم كيف ولماذا فشلنا تظهر الأدلة أن المجلس في بعض الأحيان غفل عن هدفه الأساسي كسلطة عامة - لخدمة سكاننا، وخاصة أولئك الذين يعتمدون علينا بشكل كبير. لقد فشلنا في الاستماع إلى السكان وإشراكهم في القرارات التي تؤثر على حياتهم. كنا نفتقر إلى أنظمة الرقابة والمساءلة المناسبة. ولم نحافظ على المعايير المهنية والكفاءة الفنية للحفاظ على سلامة الناس. لذلك فإن استجابتنا مبنية على ثلاثة مبادئ أساسية تعالج هذه الإخفاقات بشكل مباشر:

6

سلطة السكان المقيمين ومشاركتهم – نحن ندرك أن التغيير الدائم لا يمكن أن يأتي إلا من خلال شراكة حقيقية مع مجتمعاتنا. وهذا يعني الانتقال إلى ما هو أبعد من مجرد استشارة السكان إلى إيجاد طرق لضمان أن تجاربهم وخبراتهم تشكل ما نقوم به وكيف نقوم به. ويشمل أيضا بناء طرق جديدة وأكثر شمولاً للعمل مع أعضاء مجلس المنطقة الذين يتم انتخابهم من قبل مجتمعاتهم، خاصة في شمال كنسينغتون. وبذلك، نهدف إلى إعادة بناء العلاقة بين المجلس والأشخاص الذين يخدمهم.

7

التحدي والرقابة المستقلة – لا يمكننا أن نكون الحكم الوحيد على تقدمنا. بالنظر إلى تأثير إخفاقاتنا وما نتج عنها في انهيار الثقة، يجب أن يكون التدقيق والتحدي الخارجي جزءاً أساسياً من منهجيتنا. ويشمل ذلك المشاركة الاستباقية في التنظيم والتفتيش القانونيين، واستخدام التدقيق الداخلي والخارجي بطرق تحظى بثقة الجمهور، وتبني أشكال جديدة من الرقابة والتحقق المستقلين. يجب أن نكون منفتحين على التحدي ومستعدين لتغيير المسار بناء على وجهات النظر هذه.

8

المعايير عالية والتميز التقني – نلتزم بأن نكون منظمة تأسست على أعلى معايير الكفاءة المهنية الفردية ومعايير الخدمة الجماعية لسكاننا. وهذا يعني الاستثمار في القوى العاملة لدينا من خلال التوظيف والتدريب والتطوير. ووضع معايير واضحة وإدارة أداء قوية. وإنشاء أنظمة تدعم وتكافئ الخبرة والكفاءة. يجب أن نخلق ثقافة يتم فيها التمسك بالمعايير دون أي تنازلات، حيث يتم تسليم المشاريع والأولويات بجهد مستمر ووتيرة وإحاح، وحيث يتم إعطاء الأولوية للسلامة والاستجابة والجودة على الراحة والتكلفة.

9

لا يمكننا التراجع عن الضرر الذي حدث، ولكن من خلال خلق ثقافة مثل تلك الموصوفة أعلاه، يمكننا إنشاء إرث من غرينفيل يكرم ذكرى أولئك الذين ماتوا.

عشرة مواضيع أساسية

10

وبناءً على هذه المبادئ، تحدد هذه الاستجابة الإجراءات الواجب اتخاذها في عشرة مجالات. في كل منها ، نقوم بتفصيل الإخفاقات المحددة التي حددها التحقيق، والتغييرات التي أجراها المجلس منذ عام 2017، وتقييمنا للثغرات ونقاط الضعف المتبقية، والالتزامات التي سنتخذها لمعالجتها. وهذه الإجراءات هي:

11

ضمان سلامة منازل المجلس

- a. سنعزيز الحظر الحالي على المقاولين والمنتجات المتورطة في حريق برج جرينفيل من الاستخدام من قبل المجلس ، ونحافظ على حظر كامل على استخدام أي مواد قابلة للاحتراق في الجدران الخارجية لجميع مشاريع البناء والتجديد الخاصة بالمجلس ، بغض النظر عن ارتفاع المبنى.
- b. سننفذ بروتوكولا جديدا لتبادل المعلومات بين الإدارات حول السكان المعرضين للخطر حتى يمكن إعطائهم تقييمات المخاطر الشخصية وخطط الإخلاء ، ومساعدتهم بشكل صحيح في حالات الطوارئ.
- c. سنتحدث مباشرة إلى السكان المعرضين للخطر حول تجربتهم في سلامة السكن ، بما في ذلك من خلال الاستطلاعات ومجموعات التركيز وغيرها من أساليب البحث النوعي، والعمل على ما نسمعه.
- d. سنضمن أن مواد السلامة من الحرائق الموجودة لدينا في متناول جميع السكان ومتوفرة بلغات متعددة.

12

أن نكون مالكا أفضل

- a. سنعمل بشكل تعاوني مع المقيمين وموظفي الإسكان لاستكشاف الحقائق المعيشية لتلقي وتقديم خدمات الإسكان في كنسينغتون وتشيلسي ، وفهم الحواجز والقضايا الرئيسية وتحديد الحلول ، باستخدام النتائج لتشكيل تصميم الخدمات وتقديمها.
- b. سنعمل على تحسين الدعم للمستأجرين وأصحاب الإيجارات والمقيمين في المساكن المؤقتة لتقديم الشكاوى.
- c. سنضمن أن الآثار المحددة للسياسات الجديدة على المستأجرين الاجتماعيين والمقيمين في المساكن المؤقتة يتم أخذها في الاعتبار بشكل روتيني في صنع القرار في المجلس من خلال تقييمات التأثير على المساواة ، والتعامل مع حيازة المساكن بنفس الطريقة التي تعامل بها الخصائص المحمية.
- d. سنبني علاقات عمل أكثر فاعلية بين الإسكان والإدارات الأخرى ، مما يضمن أن المستأجرين والمستأجرين والمقيمين في السكن المؤقت يشعرون بفائدة الخدمات المقدمة أو التي يكلف بها المجلس وأن تكون بتجربتهم أكثر سهولة.

- a. سنستخدم نهجاً تصالحياً بانتظام عند انهيار العلاقات مع السكان، بما في ذلك استخدام التيسير المستقل والوساطة.
- b. سنجد طرقاً للتفكير معاً في القرارات التي تم اتخاذها منذ مأساة جرينفيل ، والاعتراف بالضرر الذي حدث والتعلم من الأخطاء لضمان عدم خلق المزيد من الانقسامات في صنع القرار في المستقبل.
- c. سنشارك المعلومات وبيانات الأداء بصراحة وشفافية ، ونكون منفتحين وصادقين عندما تسوء الأمور وندعو إلى مراجعة مستقلة وتحدي ومدخلات السكان عند مواجهة قرارات صعبة.
- d. سنضمن أن يحافظ كبار القادة على اتصال مباشر منتظم مع المجتمعات من خلال الجلسات المفتوحة والجولات في العقارات والاجتماعات غير الرسمية ، مع التركيز بشكل خاص على سكان الإسكان الاجتماعي والمناطق التي تحتاج فيها إلى إعادة بناء الثقة.

ضوابط البناء ومعايير السلامة

- a. نلتزم بضمان إكمال 100 في المائة من موظفي مراقبة المباني للاعتماد المهني والتدريب المطلوبين ، والإبلاغ بانتظام عن التقدم المحرز إلى الإدارة العليا.
- b. سندعم الحكومة في مراجعتها لقطاع مراقبة المباني الوطني، ونستعد لتنفيذ الإصلاحات والتوصيات في أقرب وقت ممكن.

التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها

- a. سنقوم بتنفيذ جميع توصيات التحقيق:
 - i. ضمان تدريب جميع الموظفين على اعتبار المرونة جزءاً من مسؤولياتهم الأساسية ، والمشاركة بانتظام في التدريبات
 - ii. مراجعة أنظمة جمع المعلومات المستخدمة في حالات الطوارئ للتأكد من ملاءمتها للغرض
 - iii. تحسين تخطيطنا للإيواء في حالات الطوارئ لضمان العثور على أماكن للسكان النازحين تلبي احتياجاتهم في أسرع وقت ممكن
 - iv. ضمان تجهيز قنوات الاتصال ومراكز الراحة لتوفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب
- b. سنضمن تضمين مسؤوليات محددة تتعلق بالمرونة في جميع عقود ووصف الوظائف للموظفين التنفيذيين الكبار ، ونتأكد من أنهم يستوفون متطلبات الكفاءة الصارمة، كما سنُدخل معايير المرونة في جميع عمليات التوظيف على المستوى الإداري العالي.
- c. سنجري مراجعة شاملة لوظيفة التخطيط للطوارئ لدينا لضمان بقائها مناسبة لدعم المجلس في دوره كمستجيب من الفئة 1.
- d. سنعمق شراكاتنا المجتمعية ، ونعزز طرق العمل مع السكان والمنظمات التطوعية المحلية وأعضاء مجلس الأحياء.

16 فهم مجتمعاتنا

- a. سنستخدم خطة العمل الجديدة الأكثر عدلاً لتطوير نهج مشترك بين المجلس للمساواة والتنوع والشمول ، مدعوماً ببيانات قوية حول احتياجات السكان وخبراتهم المعيشية ، وخاصة السكان المتنوعين عرقياً وذوي الإعاقة.
- b. سنجري مراجعة كاملة لنهجنا في تقييمات تأثير المساواة ، بما في ذلك التركيز بشكل أكبر على احتياجات وخبرات السكان واتباع نهج أكثر قوة للمراجعة والمراقبة.
- c. سننجز خطوات إضافية لزيادة عدد السكان المحليين العاملين لدى المجلس، لبناء فهم أفضل وأكثر ديناميكية لمجتمعاتنا.
- d. سنضمن وجوداً أكثر انتظاماً للموظفين التنفيذيين الكبار في المجتمع، خاصة في شمال كنسينغتون، من خلال لقاءات منتظمة واجتماعات عامة ومنتديات أخرى.
- e. سنراجع التدريب المقدم لجميع أعضاء المجلس لبناء فهم أفضل للتجارب الحية للمقيمين في شمال كنسينغتون والمناطق المحرومة الأخرى في البلدة.

17 إدارة الشراكات والعقود

- a. سنضع السلامة في صميم كيفية إدارتنا للعقود من خلال اشتراط تقييمات السلامة لجميع القرارات الرئيسية ، وتعزيز متطلبات السلامة في العقود ، وإنشاء إجراءات واضحة لإثارة مخاوف السلامة وتصعيدها.
- b. سنكون أكثر صرامة في كيفية مراقبة أداء المقاول من خلال تنفيذ إطار عمل جديد لإدارة العقود ، وتتبع بيانات الأداء بشكل منهجي ، وإعداد تقارير منتظمة عن مدى جودة تقديم المقاولين للخدمات.
- c. سنمنح السكان صوتاً حقيقياً في كيفية اختيار وإدارة المقاولين من خلال إنشاء لجنة مشتريات من السكان على مستوى المجلس، وتقديم تدريب يساعد السكان على المشاركة بشكل فعال، وضمان أن تكون ممارسات المشتريات في المجلس مستنيرة بوجهات نظر وتجارب السكان.
- d. سنعزز الإشراف والمراقبة على العقود من خلال قيام اللجان بمراجعة العقود ذات الأهمية القصوى للسلامة والمخاطر العالية بانتظام، وإجراء عمليات تدقيق أكثر تكراراً، ونشر معلومات أداء المقاولين بشكل علني.

18 قوة عاملة ماهرة ومهنية

- a. سنجري مراجعة شاملة لكيفية توظيف الموظفين وتعيينهم وتدريبهم وإدارة الأداء في ضوء نتائج التحقيق، مع التركيز بشكل خاص على الكفاءة الفنية والوعي بالسلامة والخدمة العامة والإنسانية. سنفرض معايير عالية في جميع أنحاء القوة العاملة، وسننجز إجراءات في حال عدم تحقيق هذه المعايير.
- b. سنستخدم أنظمة جديدة لتتبع جميع مؤهلات الموظفين وتدريبهم ، مع الإشراف الواضح على المتطلبات الإلزامية والتسجيلات المهنية لضمان الحفاظ على أعلى معايير الكفاءة.

- c. سمنح السكان دوراً هادفاً في تشكيل القوى العاملة لدينا من خلال إشراكهم في توظيف الموظفين وتطوير معايير الخدمة وتقديم ملاحظات حول كيفية أداء الموظفين.
- d. سنضمن إشراف الإدارة العليا على تطوير القوى العاملة من خلال المراجعات الفصلية لإكمال التدريب ، وعمليات تدقيق منتظمة للمهارات، وتخطيط المتابع للأدوار التخصصية، مع ربط ذلك مباشرة بتخطيط خدماتنا.

19 الحوكمة والرقابة

- a. سنعمل مع السكان والأعضاء المنتخبين للتحقق من التقدم المحرز مقابل توصيات مراجعة مركز الحوكمة والتدقيق لعام 2019 ، مما يضمن استمرارهم في توجيه نهجنا في الحوكمة.
- b. سنقوم بتحويل ثقافة القيادة لدينا من خلال التدريب الموسع على الممارسة المنهجية وبرامج التوجيه وأهداف الأداء التي تعطي الأولوية لبناء علاقات أفضل مع السكان.
- c. سنقوم بتطوير استراتيجية بيانات شاملة تضمن جمع وتحليل واستخدام معلومات دقيقة حول خدماتنا ومجتمعاتنا لدفع عملية صنع القرار وقياس التقدم.

20 الاستماع إلى السكان

- a. سنجري مراجعة كاملة وشاملة لعملية الشكاوى في المجلس، مع التركيز على تجربة السكان، وتطبيق معايير الخدمة وأشكال التعويض والإنصاف. وينبغي أن يشمل ذلك استكشاف الخيارات المتاحة للإشراف المستقل على الشكاوى والمخاوف بشأن معاقبة السكان بسبب الشكاوى.
- b. سنضمن مشاركة إضافية من الموظفين التنفيذيين مع مستشاري الأحياء (خصوصاً في المناطق ذات الحرمان الاجتماعي)، للمساعدة في تحديد الاتجاهات الرئيسية والقضايا في قضايا العمل والقضايا المحلية الناشئة.
- c. سنعمل مع السكان لإجراء مراجعة كاملة لميثاق المشاركة العامة ولجنة المواطنين ، مع التفكير في تقاسم السلطة في صنع القرار ، والسعي للتحرك نحو مناهج أكثر تشاركية والنظر في آليات المراقبة والإشراف المستمرين.
- d. سنجرب المزيد من أساليب التصميم المشترك و غيرها من الأساليب التشاركية للتفاعل (مثل نهج "المسرح التشريعي" الذي تم استخدامه مؤخراً مع السكان في المساكن المؤقتة).

ثقافة المجلس والعلاقات مع السكان

21

لقد ناقشنا هذه الموضوعات العشرة مع السكان خلال الشهر الماضي وشاركنا الأدلة على الإخفاقات المحددة التي حددها التحقيق ، وملخصا للتغييرات التي أجريناها وبعض الأفكار الأولية للتحسين في كل مجال. بعض السكان شاهدوا وشعروا بالتغييرات التي قمنا بها، ولكن العديد منهم أخبرونا أنهم لا يشعرون بذلك أو أن هذه التغييرات لا تعالج ما يهمهم أكثر.

22

أعرب السكان عن مخاوفهم بشأن التجارب السيئة المستمرة في مجال الإسكان والخدمات الأخرى ، ومواقف وسلوكيات الأعضاء والمسؤولين المنتخبين ، والتمييز العنصري والاجتماعي ، وعدم الرغبة في تقاسم السلطة وصنع القرار مع السكان وممثلهم المنتخبين. وقد أخبرنا البعض أنهم لا يشعرون أن المجلس يهتم بهم بما فيه الكفاية وأنهم يشعرون بالتمييز ضدهم.

23

تعكس هذه التجارب المشاكل الأساسية التي حددها التحقيق. قبل حادثة جرينفيل ، تم تجاهل آراء السكان أو التقليل من شأنها ، وتم التقليل من شأن مخاوفهم اليومية وتجاهلها جانبا ، ولم يتم التعامل معهم بلطف والإحترام الواجب لهم. على الرغم من التغييرات التي أجريناها ، يخبرنا السكان أن هذه المشاكل الأساسية لا تزال قائمة وطلبوا منا التفكير في معاملة الأشخاص في المساكن الاجتماعية، وقضايا العرق والإعاقة والتمييز الاجتماعي.

24

سلطت الاجتماعات العامة الضوء على الفجوة بين المجلس وبعض مجتمعاتنا ، وخاصة في شمال كنسينغتون ، وفقدان الثقة في المجلس. ليست هذه هي المرة الأولى التي يثير فيها الثكالي والناجون والمقيمون والأعضاء المنتخبون هذه القضايا ، لكن المحادثات منذ نشر تقرير لجنة التحقيق جعلتها أكثر حدة. لقد طلب منا الناس التفكير في مسألة الثقة وتبني أشكال من التحدي والرقابة المستقلة.

25

لذلك نقترح ما يلي **تكليف جهة خارجية مستقلة بمراجعة الثقافة** داخل هذا المجلس، في المقام الأول لفحص العلاقات مع سكاننا (مع التركيز بشكل خاص على أولئك الذين يعيشون في مساكن المجلس والإقامة المؤقتة وغيرهم ممن يحتاجون إلى دعم المجلس). سيتم مناقشة نطاق هذه المراجعة والموافقة عليها مع الأعضاء المنتخبين والسكان، وبناءً على ملاحظات المجتمع التي تم تلقيها حتى الآن، ستنظر في مسائل التمييز العنصري والاجتماعي.

26

طلب منا السكان تحديد نوع الثقافة التي نريدها في المجلس. نريد بناء ثقافة تنظيمية قائمة على العدالة والاحترام والإنسانية. نريد أن يشعر كل من يعتمد على المجلس - بغض النظر عن خلفيته - بأنه يتم الاستماع إليه ورعايته وفهمه. نريد علاقات قوية مع السكان ، وخاصة الأشخاص الذين يعيشون في مساكننا الاجتماعية أو في السكن المؤقت. هذا هو ما نريده أن يكون الإرث الدائم في المجلس من بعد حادثة جرينفيل.

المراقبة والمساءلة

27

كانت الاستجابة خلال ثلاثة أشهر مهمة طموحة، لكنها تهدف إلى إظهار التزام المجلس الكامل بتعلم الدروس من حادثة غرينفيل. وقد أدى ذلك في بعض الأحيان إلى تقييد قدرتنا على وضع مقترحات كاملة تحتاج بحق إلى التشاور والدراسة الكاملة من جانب المجلس ومجتمعاته. سننشر خطة عمل أكثر تفصيلاً في أوائل عام 2025 ، والتي ستحدد الجداول الزمنية والأدوار والمسؤوليات.

28

تتطلب استجابتنا أيضاً أعلى معايير الانفتاح المستمر والمساءلة أمام السكان. يجب أن يكون نهجنا في مراقبة التقدم مستنيراً بالمبادئ الأساسية الثلاثة المذكورة أعلاه: قوة السكان ومشاركتهم، والتحدي المستقل والإشراف والمعايير العالية والخبرة الفنية.

29

لضمان المشاركة الفعالة للمقيمين في التغييرات التي نجريها والمراقبة المستمرة لها ، نقترح:

a. لجنة استشارية مستقلة لجنة استشارية مستقلة تتألف من الثكالي والناجين والمقيمين والمتخصصين ذوي الخبرة في مجالات مثل الإسكان الاجتماعي والسلامة وخدمة العملاء والممارسات الترميمية والتغيير التنظيمي. وستقدم هذه اللجنة المشورة للرئيس التنفيذي وفريق الإدارة التنفيذية، وتوفر إشرافاً مستقلاً على الإجراءات المنصوص عليها في هذا التقرير وتضمن أن يظل المجلس مفتوحاً للتحديات الخارجية والمشورة والتدقيق. ستتم مناقشة اختصاصات اللجنة والاتفاق عليها مع المقيمين والأعضاء المنتخبين ، لكننا نعتزم أن تشرف اللجنة أيضاً على مراجعتنا المستقلة المقترحة للثقافة. إلى جانب اللجنة، سيكون لدينا برنامج للمشاركة المنتظمة مع أي سكان مهتمين بمراجعة تقدمنا.

b. تعزيز ترتيبات التدقيق لضمان دور رئيسي للأعضاء المنتخبين ديمقراطياً في ممارسة الرقابة والتدقيق الفاعلين في عملية صنع القرار في المجلس وتقديم الخدمات. ويشمل ذلك التدقيق في تقدم ونتائج المراجعة المستقلة للثقافة والنظر في تقارير التقدم المنتظمة من اللجنة الاستشارية المستقلة الموصوفة أعلاه. وستستند التقارير المقدمة إلى اللجنة على بيانات كمية ونوعية قوية حول التغييرات التي تم إجراؤها، وستتضمن تحديثات ربع سنوية حول التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل.

c. المشاركة الاستباقية مع الرقابة الخارجية ، بما في ذلك التنظيم القانوني والتفتيش والدعم والضمان الذي يقدمه قطاع الحكم المحلي. سنعمل بشكل وثيق مع هيئة تنظيم سلامة البناء وهيئة تنظيم الإسكان الاجتماعي لتلبية المعايير التنظيمية الجديدة التي فرضتها مأساة برج غرينفيل. سنسعى للحصول على تأكيد خارجي لترتيبات التخطيط للطوارئ من خلال منظمة "لندن ريزيلينس"، وسنستمر في المشاركة في برنامج التحدي النظير لرابطة الحكومة المحلية.

d. العمل مع المجتمع والموظفين والأعضاء المنتخبين (بما في ذلك اللجنة الاستشارية المستقلة) لتشكيل برنامج **للتعلم من حادثة جرينفيل**، بما في ذلك الفرص للموظفين والمقيمين والمستشارين للتعلم من بعضهم البعض ، وإحياء الذكرى المحتملة في قاعة المدينة وطرق مشاركة التعلم مع المنظمات الأخرى.

30

سلط تقرير التحقيق في برج جرينفيل الإخفاقات التي أدت إلى وفاة 72 شخصا، من بينهم 18 طفلا. هذا التقرير يمثل بياناً لطموحنا في تكريم ذكراهم. نحن ندرك أن السكان يشعرون بنفاذ الصبر لإحداث تأثيرات إضافية، ولكن يجب أن نكون صادقين في أن الإصلاحات والالتزامات المقترحة هنا أساسية وستستغرق وقتاً. ستكون هناك حاجة إلى مزيد من العمل لتصميم وتطوير تغييرات محددة، مع اتخاذ قرارات كاملة ورسمية يتم تشكيلها مع السكان ومدعومة بتقييمات دقيقة للتأثير. سيتم الإشراف على التنفيذ من خلال تقديم تقارير عامة منتظمة تقدم إلى فريق القيادة، ولجنة المراجعة والتدقيق، وللمجلس بأكمله، وكذلك من خلال الآليات المقترحة للتدقيق والتحدي الخارجي.

31

هذا التقرير هو استجابة المجلس الجوهرية لتقرير التحقيق. يوضح خلفية استجابتنا، النهج الذي اتبعناه، وردود الفعل من العائلات الثكلى والناجين والسكان والأعضاء المنتخبين التي شكلت التزاماتنا. وبالنسبة لكل مجال من المجالات الأساسية العشرة المحددة أعلاه، يحدد التقرير الإخفاقات الرئيسية التي حددها تقرير التحقيق، والتغييرات الرئيسية التي أجريناها منذ عام 2017 والمجالات التي تتطلب مزيداً من التحسين. وأخيراً، يوضح النهج المتبع للمراقبة والمساءلة المستمرة والخطط لمراجعة الالتزامات المذكورة هنا في ضوء الاستجابة النهائية للحكومة لتوصيات التحقيق.

32

وهذا التقرير ليس نقطة النهاية، بل خطوة أخرى في الرحلة التي يجب أن يتخذها المجلس للتعويض وإحداث تغيير دائم. سيتم الحكم في النهاية على نجاح هذه الاستجابة بناءً على ما إذا كان السكان يرون ويشعرون بتغيير حقيقي في تعاملاتهم مع المجلس. ندعو مجتمعاتنا للعمل معنا لبناء هذا التغيير وتحملنا المسؤولية عن تحقيقه.

