

Junta de Administradores
17-18 de noviembre de 2020

Referencia al
punto 2 de la agenda

Punto de la agenda: Informe del Presidente/DG para la Junta de Administradores

Este ha sido un año con tanto dolor, sufrimiento, caos y pérdidas que es difícil de comprender. La crisis del COVID-19 expuso y amplificó los problemas al poner el foco en las innumerables formas de desigualdad. La cuenta descomunal por lidiar con el virus y la pérdida de actividad económica provocará mucho sufrimiento y el peso caerá, a menudo, sobre los más vulnerables.

El COVID-19 nos golpeó justo cuando volvíamos de una Asamblea General transformadora en Nueva Delhi. Nuestros voluntarios en la primera línea y colegas de las AM ya habían dado tanto y aun así esto se convirtió en un mayor catalizador para atender la urgencia necesaria para el cambio. Al finalizar esta reunión de la junta, IPPF:

1. Habrá completado su reforma de gobernanza global y regional, con nuevos estatutos y regulaciones. Esto incluye la Junta de Administradores y Comités de la Junta nuevos, diversos y basados en competencias, ya en funciones. Como resultado, órganos de toma de decisiones más ágiles, transparentes y profesionales, que sean menos propensos al conflicto de intereses y el abuso de poder.
2. Habrá aprobado un nuevo modelo de asignación de ingresos principales, revisando el actual, sin cambios desde 1997. Como resultado, la asignación de recursos seguirá mejor las necesidades, será más transparente y predecible y, al mismo tiempo, dará espacio para acelerar prioridades estratégicas y responder rápidamente a las necesidades de SDRS en crisis humanitarias.
3. Habrá creado un Secretariado unificado y reestructurado. Pudimos encontrar eficiencias, reducir costos, aprovechar mejor nuestros recursos principales disponibles para las AM y aclarar la rendición de cuentas.
4. Habrá aprobado el primer presupuesto global de su historia, para restringidos y no restringidos de todo el Secretariado. Este es un paso fundamental hacia la creación de condiciones para una mejor supervisión de la gobernanza, un mejor establecimiento de prioridades operativas y una mejor gestión de riesgos.
5. Pusimos en vigencia un conjunto de políticas de protección y sistemas de gestión de incidentes (SafeReport) y estamos respondiendo de forma más contundente a los incidentes reportados, y esperamos abordar las dinámicas de poder que los hacen posibles.

En tiempos de tanto cambio externo e interno, sostener la moral y el bienestar entre el personal del Secretariado fue un desafío. Apreciamos profundamente el compromiso extraordinario y sostenido de los colegas y nos sentimos mejor preparados para apoyar a las AM que hubieran sufrido más el impacto de no haberse realizado estos cambios. Por supuesto, la salida de la Región del Hemisferio Occidental fue una conmoción, pero la lealtad mostrada por quienes se quedaron y la oportunidad de moldear un nuevo futuro en la región mantuvieron en alto el ánimo de los colegas.

Las reformas, e incluso la salida de la Región del Hemisferio Occidental, no influyeron en el apoyo de los donantes y seguimos en una situación de financiamiento extraordinariamente sólida. Sin

embargo, nuestro sector enfrenta más desafíos desde que nos reunimos por última vez. Habrán visto en sus propias comunidades que la confianza en la ayuda y el desarrollo está comprometida, y existen disputas internas sobre temas críticos (racismo, exclusión, violencia sexual, discriminación) que se extienden a las redes sociales. IPPF trabaja proactivamente con un líder en antirracismo para abordar nuestros propios legados y los instamos, como administradores, a unirse a nosotros en este diálogo, al que invitaremos a nuestros donantes a participar también como socios.

En última instancia, nuestra capacidad para adaptarnos a este escenario cambiante y, eventualmente, reconstruir a partir de la pandemia, nos brinda una oportunidad única de completar el cambio y crear una IPPF que tenga más impacto, sea más sostenible y sea un lugar mejor en el que trabajar. Debemos abogar por un esfuerzo de reconstrucción –y ser parte del mismo– que implemente estrategias sólidas para abordar la crisis climática (ver la nueva política propuesta para su aprobación), reduzca la brecha digital y garantice sistemas sanitarios formales en torno a la atención de la salud centrada en las personas. Un mundo más igualitario en donde el amor y la intimidad sean el centro de un triángulo perfecto de salud sexual, derechos sexuales y placer sexual para todos y en todos lados.

Aunque el camino de la reforma fue desafiante, los pilares fundamentales para lograr este objetivo se cumplieron ampliamente, con áreas críticas y oportunidades definidas para completar esta agenda. Es difícil encontrar justicia en el racismo en Estados Unidos o en la brutalidad policial en Nigeria o significado en la pandemia global. Podemos desesperarnos y fragmentarnos. O podemos unirnos y aprovechar el momento para completar la transformación de IPPF. Con ustedes, nos comprometemos con la transformación. Para el fin de Asamblea General de 2022, debemos:

1. Lograr la reforma de gobernanza a nivel nacional. Las reformas globales deben inspirar cambios valientes y radiales a nivel nacional en lugares en donde sistemas de gobernanza obsoletos están causando desempeños y sostenibilidad por debajo de lo óptimo. Actuar con decisión si/cuando no hay progreso.
2. Marco estratégico. La comunidad se beneficiará de que IPPF use su proceso de diseño de estrategias para reunirse, atreverse, afrontar y repensar–reimaginar la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) para todos, más allá de sólo "el derecho a decidir", las mediciones desactualizadas y el marco de la CIPD. Un viaje del que IPPF emerge como un coordinador reconocido y un líder de opinión. Un viaje que sigue reuniendo a las AM, reconociendo la multiplicidad de voces mientras sigue siendo relevante en el cambio de experiencias, lenguaje y en consolidar más la federación.
3. La pandemia expuso vulnerabilidades críticas, poniendo el foco en las desigualdades y los privilegios raciales y de género y en cómo se intersectan y afectan el acceso a la salud y los resultados. Lo que es peor, reveló décadas de poses del norte global –una autoridad autodesignada en asuntos de salud global– y los Estados Unidos y muchos gobiernos europeos fallaron hasta en manejar muy básicamente la pandemia. Diezmó los motores de la atención sanitaria del siglo 20 –hospitales y clínicas físicas– mientras que aceleró los motores del siglo 21: tecnología de la información, autocuidados y salud en línea. La pandemia obligó a algunas AM a reimaginar cómo brindan servicios y no podemos volver a lo habitual. El financiamiento estratégico en apoyo de aquellos que están haciendo más progreso para garantizar el acceso al aborto médico debe verse en este contexto, pero la transformación debe ser mucho más profunda para que sigamos el ritmo de las organizaciones hermanas de SDSR.

Debemos aprovechar nuestro potencial para volvernos el proveedor líder de la sociedad civil de servicios de SSR en crisis a nivel global. La línea 3, recientemente aprobada, y la

integración del equipo humanitario del Secretariado que formó parte del esfuerzo de reestructuración deben utilizarse en su potencial máximo.

4. Debemos haber brindado aporte mensurable a las AM que se hacen oír y hablan abiertamente sobre los elementos más estigmatizados de la SDSR. Mientras la oposición a los derechos sexuales y reproductivos gana terreno, debemos fortalecer nuestra Agenda Común de Incidencia Política y haber adoptado narrativas ganadoras y esfuerzos para el desarrollo de movimientos para escalar a través de centros de referencia consolidados.
5. Tener una mejora cuantificable en la segmentación juvenil y en los indicadores de compromiso juvenil. Ser más diligentes en comprometer a las poblaciones meta en el diseño de nuestros servicios, y especialmente como líderes, programadores, promotores y educadores en las AM, en el personal y la gobernanza del Secretariado. El poder se comparte, las contribuciones se valoran y las ideas, perspectivas, habilidades y fortalezas son estrategias integradas, políticas, mecanismos de financiamiento y organizaciones que afectan sus vidas y sus comunidades.
6. Como empleadores, los individuos en toda su diversidad deben vernos como un lugar desde el que se hace la diferencia, se prospera, se está seguro y se avanza en la carrera, pero no como un "trabajo de por vida", en el que los individuos se institucionalizan. En términos de promoción de la igualdad de género, ocupamos una posición de gran responsabilidad; debemos usarla para enfrentar la desigualdad en todas sus formas. En los últimos 12 meses desarrollamos una Junta de Administradores y un Equipo de Liderazgo de los Directores globales y más diversos (por ej., la primera mujer en la historia en liderar las regiones de África y el Mundo Árabe), pero todavía no tenemos una cultura que nos permita comprender si las comunidades marginadas están del todo representadas, mucho menos debatir el significado de diversidad en IPPF; y antes de la Asamblea General esto debe haberse permeado en nuestra gobernanza y administración.

La polarización política y la menor confianza en las instituciones y los líderes se aceleran en todo el mundo, no sólo por nuestra oposición, sino por nuestros colegas, tal como observamos con anterioridad. Estamos en un momento raro, uno que dividirá a la historia mundial en un antes y un después por generaciones. ¿Cuál es nuestro rol, como líderes en estos tiempos difíciles, para garantizar que lleguemos ahí? No se trata tanto de una decisión sobre propuestas políticas individuales sino sobre en qué realidad decidimos, en conjunto, vivir.

FIN.