

بند جدول الأعمال: الحماية وإدارة الحوادثملخص:

نضع بين أيديكم تقرير اتحاد IPPF السنوي لإدارة الحوادث لعام 2020. وهو أول تقرير من نوعه يستعرض البيانات والتحليلات والآراء لعام 2020 على خلفية عام 2019. ويقدم التقرير نظرة عامة على التقدم المحرز خلال العام الماضي، ويسلط الضوء على نقاط الضعف، وجوانب التحسين، والفرص الرئيسية.

الصفحة 2	1 ملخص الأداء
الصفحة 3	2 الاتجاهات والتحليل
الصفحة 5	3 استخلاص الدروس المستفادة
الصفحة 6	4 خطط عام 2021: نظرة عامة
الصفحة 6	5 الخلاصة

الإجراء المطلوب:

- يقوم المجلس بقراءة التقرير والإحاطة به علمًا ويقدم المشورة إذا كان التقرير يطرح المعلومات التي يحتاج إليها في مسألة الحوكمة.

مفتاح الاختصارات:

BHV	التنمر والتحرش والإيذاء
BoT	مجلس الأمناء
C-FAR	لجنة المالية والموارد
DLT	فريق قيادة المديرين
EWP	التوظيف وشؤون مكان العمل
FMAP	الاحتيايل وسوء التصرف
IC/ICs	منسق/منسقو الحوادث
IM	إدارة الحوادث
MA/s	الجمعية العضو/الجمعيات الأعضاء

التقرير السنوي لعام 2020 - تقرير إدارة الحوادث

1) ملخص الأداء

في عام 2020، أنجزنا تطويرات مهمة وملموسة في إدارة الحوادث والمخاوف التي تم الإبلاغ عنها عبر IPPF SafeReport؛ خدمة الإبلاغ/منظومة إدارة الحوادث المستقلة والسرية في اتحاد IPPF - وأطلقناها عالميًا في أوائل عام 2019. وأنجزنا هذه التطويرات بالرغم من الظروف التي مررنا بها أواخر عام 2019.

السياق السنوي

بحلول نهاية عام 2019، بلغ عدد التقارير المقدمة عبر IPPF SafeReport 74 تقريرًا، لم يبلغ منها مرحلة الفصل والإغلاق من قبل منسقي الحوادث المرشحين إلا خمسة تقارير فقط. ومنسقو الحوادث موظفون رشحهم اتحاد IPPF للقيام بهذا العمل بالإضافة إلى مهامهم الحالية. وكان ضعف الأداء نتيجة مباشرة لنقاط ضعف في طريقة تناول التزام اتحاد IPPF المتجدد بتوفير الحماية ووضع الخطط اللازمة لهذا الالتزام وتنفيذه، ما أدى إلى إنشاء وظيفة إدارة الحوادث، ولكنها لم تُفهم فهمًا تامًا أو لم يُخطط لها تخطيطًا كافيًا من حيث الموارد أو التنفيذ. وحددنا نقطتي الضعف الرئيسيتين:

1) أدى تبادل الرسائل بشأن خدمة IPPF SafeReport إلى عواقب غير مقصودة وسوء فهم: هذا يعني أن الحماية وإدارة الحوادث كانتا شيئًا واحدًا، كما أطلعنا المجلس في اجتماع المجلس المنعقد في نوفمبر 2020، أي أن جميع حوادث الحماية تحتاج إلى إدارة، ولكن ليست كل الحوادث حوادث حماية.

2) البنية التحتية المخصصة لإدارة الحوادث قبل انطلاق المنظومة غير كافية: بالرغم من أهميتها للوفاء بالالتزامات المتعهد بها وتحقيق الامتثال المطلوب بفعالية؛ بما يتماشى مع معايير القطاعات المعنية وسياسات اتحاد IPPF وقيمه.

والسبب الرئيسي لعدم كفاية البنية التحتية أنه بحلول نهاية عام 2019 - أي بعد مرور عام كامل على إطلاق خدمة IPPF SafeReport - لم يُحدد سوى خمسة فقط من منسقي الحوادث على مستوى السكرتاريا، مع أن إجراء IPPF SafeReport المتفق عليه أصلاً تطلب من جميع الأقاليم تحديد منسقي الحوادث المرشحين ليتلقوا التدريب اللازم. وبالإضافة إلى ذلك، لم يتم توفير التدريب اللازم لإجراء العمل المطلوب من منسقي الحوادث المرشحين، وتم ترحيل عملهم على الأدوار الفردية الحالية دون تقديم الدعم الأولي اللازم أو توضيح قبل بدء تشغيل المنظومة.

وترتب على ذلك عدم اتخاذ أي إجراء حيال غالبية المخاوف المبلغ عنها، ما أدى إلى تراكم 69 قضية مفتوحة (93٪ من إجمالي عدد الحالات) في نهاية عام 2019. وأدى هذا إلى تقويض مصداقية خدمة IPPF SafeReport إلى حد خطير، ما أعاق بدوره أعمال الحماية الجارية في ظل تزايد القلق من أن غالبية الحالات المتركمة تتعلق بالحماية.

وفيما يتعلق بإجراءات الجمعيات الأعضاء وقدراتها في هذا المجال، لا تتوفر لدينا البيانات اللازمة لأن هذه المعلومات لم تُجمع بعد وليست (حتى الآن) سمة من سمات منظومة اعتماد الجمعيات الأعضاء. وتشير المعلومات المتاحة عن الحالات المتركمة إلى أن العديد من الجمعيات الأعضاء ليس/لم يكن لديها الخبرة أو الموارد اللازمة لإدارة الحالات بفعالية، وفيما يتعلق بالمعلومات المتاحة، فإن بعض الجمعيات الأعضاء ليس لديها المهارات المطلوبة لإجراء مقابلات شخصية دقيقة.

نظرة عامة على نهاية عام 2020

أما من الناحية الإيجابية، فقد تم التعامل مع العديد من الحالات المحددة في فبراير 2020، وصدرت توجيهات لجميع الأقاليم بترشيح منسقي الحوادث لتعزيز قدرتها على إدارة المخاوف المبلغ عنها والتغلب عليها بفعالية. ونظرًا لتأثيرها على أجندة الحماية، تقرر أن يعيد فريق الحماية ترتيب أولويات تسليم العمل بالتركيز على الإشراف على جميع الحالات المتركمة من عام 2019، ما يؤدي إلى تأجيل أعمال الحماية الحيوية الأخرى، بما فيها التدريب وتقديم الدعم اللازم على الأعمال المتعلقة بالسياسات والامتثال لها.

وبحلول نهاية أبريل 2020، بلغ إجمالي عدد منسقي الحوادث المحددين 25 منسقًا، أي أنهم ازدادوا بنسبة 60٪. وصمم فريق لندن برامج تدريبية خاصة لجميع منسقي الحوادث، ولاقت ترحيبًا شديدًا وكانت جيدة جدًا حسب آراء المشاركين فيها. هذا فضلًا عن تنقيح تقارير المعلومات الإدارية لدعم تحسين ملكية الحالات المفتوحة. ولسوء الحظ، غادر المنظمة 10 من منسقي الحوادث أثناء إعادة هيكلة السكرتاريا. واستبدلوا تدريجيًا بموظفين حاليين آخرين وبعض المعيّنين حديثًا في اتحاد IPPF.

وأدت هذه التغييرات في مجملها إلى إنجاز الكثير بين شهري فبراير ويونيو 2020، وشهدت تلك الفترة إغلاق 44 حالة أخرى. وبحلول نهاية عام 2020، تم الإبلاغ عن 81 حالة من حالات المخاوف الجديدة، وبلغ إجمالي البلاغات المقدمة 155 حالة منذ انطلاق هذه المنظومة.

وبحلول نهاية عام 2020، تراجع إجمالي أعداد الحالات المفتوحة (2019) من 69 إلى 30 حالة؛ أي أنها انخفضت بنسبة 33٪. الإجمالي التراكمي للحالات المبلغ عنها في 2019 و 2020 بلغ 71 حالة (46٪) وصلت إلى الإغلاق. وإجمالي الحالات التي لا تزال مفتوحة 84 حالة (45٪)، تم الإبلاغ عن 30 حالة منها في عام 2019 و 54 حالة في عام 2020.

وفيما تتطلب هذه المهمة مراقبة مستمرة عن كثب، واهتمامًا بتحديد الأولويات في بعض المواقع ومجموعة من التحسينات التشغيلية، نرى اتجاهات الأداء العامة إيجابية، في ظل ما أنجزناه من تطويرات قابلة للقياس، وإبلاغها لفريق قيادة المديرين (DLT)، ولجنة المالية والموارد (C-FAR) ومجلس الأمناء.

2) الاتجاهات والتحليل

الإبلاغ والرقابة التشغيلية

في عام 2020، كانت تقارير إدارة الحوادث تصدر شهريًا، وتناقش في العديد من اجتماعات فريق قيادة المديرين (DLT). وتورد هذه التقارير معلومات إدارية عن عبء الحالات المقدمة إلى خدمة IPPF SafeReport، من خلال سلسلة متنوعة من مجموعات البيانات، ومنها ما يُصنف حسب الإقليم وحسب الفئة وحسب نوع الحادث، إلخ. وقُدمت التقارير أيضًا إلى لجنة C-FAR في أبريل وسبتمبر 2020 وإلى المانحين في اجتماعات مختلفة.

أكثر المخاوف المبلغ عنها

يوضح الجدول 1 أكثر المخاوف التي تم الإبلاغ عنها، وظلت على حالها لمدة عامين.

الجدول 1

أكثر المخاوف المبلغ عنها شيوعًا				
سنويًا	الإجمالي	2019 (%)	2020 (%)	
	43 (27%)	16 (22%)	27 (33%)	(1) التنمر والتحرش والإيذاء
	41 (26%)	22 (30%)	19 (23%)	(2) التوظيف وشؤون مكان العمل
	40 (25%)	24 (32%)	16 (20%)	(3) الاحتيال وسوء التصرف

من المقلق أنه بحلول نهاية عام 2020، (1) ارتفعت حالات التنمر والتحرش والإيذاء (BHV) بنسبة 11٪ سنويًا كنسبة مئوية من إجمالي عدد الحالات. ومع ذلك، من المهم تقييم هذه الزيادة مقابل نتائج حالات التنمر والتحرش والإيذاء المغلقة البالغ عددها 15 حالة حتى الآن، منها 67٪ لم تثبت بالأدلة و 13٪ تم إثباتها.

ويليها في ترتيب أكثر الفئات المبلغ عنها التوظيف وشؤون مكان العمل (EWM) والاحتيال وسوء التصرف (FMAP). وشهدت هاتان الفئتان انخفاضًا في الحالات الجديدة بنسبة 7٪ و 12٪ سنويًا، بعد أن لاقى اهتمامًا شديدًا من مجموعة من الزملاء. ومع ذلك، بحلول نهاية عام 2020، ظلت 10 حالات احتيال مفتوحة، تسع منها تعلقت بمكتب أفريقيا الإقليمي وواحدة بخصوص جمعية عضو في ذلك الإقليم. وبالرغم من انخفاض عدد الحالات الجديدة، يظل عدد الحالات السابقة المفتوحة مقلقًا في إفريقيا والعالم العربي.

الجدول 2

نتائج جميع الحالات المغلقة 2020 (تراكميًا)					
المسحوبة	لم يكتمل إثباتها	غير المثبتة	المثبتة		
4	4 (6%)	45 (63%)	18 (25%)		
نتائج أكثر المخاوف المبلغ عنها (تراكميًا)					
غير ذلك	لم يكتمل إثباتها	غير المثبتة	المثبتة	حالات أغلقت بنهاية 2020	
2	1	10	2	15	(1) التنمر والتحرش والإيذاء
0	0	14	0	14	(2) التوظيف وشؤون مكان العمل
0	3	13	11	27	(3) الاحتيال وسوء التصرف

جميع الفئات المقلقة

يورد الجدول 3 بيانات موجزة عن عدد المخاوف التراكمي في جميع الفئات التي تم الإبلاغ عنها إلى خدمة IPPF SafeReport حتى 31-12-2020. ويشير أيضًا إلى تقسيم الحالات المبلغ عنها بشأن الجمعيات الأعضاء والحالات المبلغ عنها بشأن السكرتاريا.

الجدول 3

عدد الحالات المتعلقة بالجمعيات الأعضاء، من الرقم الإجمالي	إجمالي عدد الحالات	فئة الحادثة - التقارير التراكمية الواردة حتى 2020-12-31
13 (30%)	43	(1) التنمر والتحرش/الإيذاء
1 (50%)	2	الرشوة والفساد
5 (71%)	7	السرية وحماية البيانات
0 (0%)	4	تضارب المصالح
1 (33%)	3	التمييز
18 (44%)	41	(2) التوظيف وشؤون مكان العمل
19 (47%)	40	(3) الاحتيال وسوء التصرف
1 (100%)	1	الصحة والسلامة
0 (0%)	1	غسل الأموال
1 (100%)	1	جودة الخدمة
1 (100%)	1	الأمان
3 (100%)	3	الإساءة و/أو الاستغلال الجنسي
0 (0%)	3	جميع أشكال الإساءة الأخرى*
3 (60%)	5	التحرش الجنسي*
66	155	إجمالي عدد المخاوف المبلغ عنها إلى خدمة IPPF SafeReport
		*حالات الحماية - تمت مناقشتها في تقرير الحماية السنوي

ملخص حجم الحالات الرئيسي

- بحلول نهاية عام 2020، بلغ عدد المخاوف المتعلقة بالجمعيات الأعضاء 63 (40%) مخافة، و 78 (50%) متعلقة بالمكاتب الإقليمية، و 3 (2%) بالجمعيات الأعضاء و المكتب الإقليمي و 11 (7%) بفئات أخرى، وذلك من الإجمالي التراكمي البالغ 155 مخافة تم الإبلاغ عنها. وظلت هذه الأرقام ثابتة نسبيًا.
- وفيما يتعلق بحالات الاحتيال، تلقينا حالتين بشأن السكرتاريا مقابل كل حالة أبلغ عنها بشأن احتيال مزعوم في الجمعيات الأعضاء. وفيما يخص سوء التصرف، كل ثلاث حالات للسكرتاريا يقابلها حالة واحدة للجمعيات الأعضاء. أما في الأقاليم التي يزداد فيها حجم الحالات في فئة الاحتيال وسوء التصرف، من الواضح أن القادة يركزون وقتهم وطاقاتهم وإجراءاتهم الرقابية على هذه الأمور.
- ولا تزال خدمة IPPF SafeReport غير مستغلة استغلالاً جيداً من المستفيدين/المنتفعين من اتحاد IPPF. ويرجع السبب فيما يبدو إلى نقص المشاركة والترويج والتوعية بهذه الخدمة من قبل الجمعيات الأعضاء للمستفيدين والمجتمعات الأخرى التي يعملون معها. وبالإضافة إلى ذلك، لا يوجد لدى العديد من الجمعيات الأعضاء سياسات قائمة مثل سياسة الإبلاغ عن المخاوف والاحترام في العمل والحماية (الأطفال والبالغون المستضعفون).
- ويشعر الموظفون بأنهم يستطيعون الإبلاغ عن مخاوفهم؛ وهذه خطوة إيجابية؛ ومع ذلك، تراجعت الثقة في هذه المنظومة بسبب بطء معدلات التقدم في الحالات.

- وفي عام 2020، استخدم عدد قليل من الموظفين خدمة IPPF SafeReport كوسيلة للتعبير عن عدم رضاهم عن عملية إعادة الهيكلة والنتائج، ما ساهم في زيادة حالات التنمر والتحرش والإيذاء بنسبة 11%. وبالإضافة إلى ذلك، قُدمت شكاوى/ادعاءات في فئة التنمر والتحرش والإيذاء بشأن ما يبدو أنه تغيير جارٍ في الإدارة، أي أن التغييرات في القيادة تؤدي إلى تنفيذ التعديلات والتحسينات التشغيلية المطلوبة. ومن الطبيعي أن يواجه بعض الموظفين صعوبة في عملية إدارة التغيير، مع أنها توقعات "وجيهة وضرورية" للإدارة.
- وهناك قلة من الموظفين يقدمون تقارير كيدية سعيًا، فيما يبدو، إلى تقويض مصداقية خدمة IPPF SafeReport عن قصد. وتتخذ هذه الأمور على محمل الجد وعند الضرورة والإمكان، وتنص سياسات اتحاد IPPF على اتخاذ إجراءات ضدهم.

3) استخلاص الدروس المستفادة

يسلط تحليل فئات الحالات كلها الضوء على أهم النقاط والدروس التي يجب مراعاتها:

1. عندما نُفذت خدمة IPPF SafeReport في عام 2019، لم تُطوّر البنية التحتية والمعايير المتفق عليها وموارد التوجيه ولم تُطبق بفعالية للتعامل بنجاح مع تزايد عدد الحالات الأولية.
2. ومن الأمور التي أثرت على وتيرة التقدم في التعامل معها وأصبحت من نقاط الضعف المعروفة تكليف الموظفين بأعمال منسقي الحوادث بالإضافة إلى مهامهم الحالية بلا تدريب أو توجيه فعال أو موارد أو معايير متفق عليها في أهداف الأداء السنوية الشخصية. وظلت الخطط المعتمدة لمعالجة هذا الأمر جارية طوال عام 2020 وسوف تستمر في عام 2021.
3. وازدادت الموارد البشرية المتاحة للتقدم في معالجة هذه الحالات بنسبة 60% في عام 2020، ما أدى إلى حدوث تحسن كبير سنويًا في إغلاق الحالات، وتشير البيانات إلى أن هذا لا يكفي إذا كان اتحاد IPPF يرغب في اعتماد إجراءات سريعة ومنتاسبة بشكل فعال في جميع الحالات، ووفقًا للسياسات والإجراءات ذات الصلة، التي تتوافق مع المعايير المعتمدة في هذا القطاع.
4. ولم تقم الوحدات الإقليمية للإبلاغ عن الحوادث بدورها على النحو المنشود، ما قلل الرقابة الإقليمية على حجم الحالات؛ وتفاقم بسبب إجراءات إعادة الهيكلة التي شهدت مغادرة بعض هؤلاء الموظفين المنظمة.
5. والغالبية العظمى من الجمعيات الأعضاء ليس لديها حتى الآن أنظمة أو سياسات أو عمليات تتماشى بشكل ملائم مع دليل سياسات اتحاد IPPF المعمول به لإجراء تحريات فعالة وجيدة وغيرها من الإجراءات المتناسبة غير الاستقصائية.
6. وتباطأت وتيرة التقدم في معالجة المخاوف المبلغ عنها التي تتعلق بشؤون الموارد البشرية بسبب قلة موظفي الموارد البشرية في مختلف قطاعات السكرتاريا.
7. وأدى عدم خضوع القيادة الفردية للمساءلة إلى ظهور اختلافات إقليمية في النهج المتبعة وانعدام التخطيط المشترك وعدم تطوير الموارد أو إجراء التحسينات المطلوبة.
8. يحتاج اتحاد IPPF إلى بروتوكول تصعيدي يعزز الوضوح وحسن التصرف **لتمكين** الأشخاص المناسبين من تصعيد الحالات المطلوبة في الوقت المناسب إلى أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين المناسبين، على سبيل المثال، الجهات المانحة، مفوضية المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة، إلخ.
9. إن تقييم مقدار الوقت الذي يقضيه منسقو الحوادث في إدارة الحالات من شأنه أن يدعم ويعزز الوضوح في بيان سبب عدم إحراز أي تقدم في معالجة الحالات في بعض المواقع على الإطلاق، بينما تُتخذ حيالها إجراءات سريعة في مواقع أخرى.
10. ويُستعان بالمحققين الخارجيين في إجراء عمليات التدقيق والتحريات اللازمة – في بعض الأقاليم أكثر من غيرها – مقارنةً فيما يبدو – بعدد الحالات في المنظومة ككل.
- ولم يتضح بعد إجمالي الإنفاق على التحريات في عام 2020، وهل أدرجت هذه التكاليف في أي بند من بنود الميزانية لعام 2021. وسوف تُعد التحريات بلا شك مجال عمل رئيسي في اختصاصات إدارة الحوادث في جميع المواقع. وإذا أردنا أن نجعل المحققين الخارجيين محور منهجنا المتبع في إدارة الحوادث، فسوف نحتاج إلى ميزانيات كافية تغطي نفقات تكليف هذه الخبرات.
11. ولم نحدد بعد نهجًا معيّنًا على مستوى المنظمة لجمع بيانات عن الدروس المستفادة، وتبادل الخبرات في جميع قطاعات الاتحاد، والقيام بهذا العمل المهم بطريقة منهجية. وسوف نتعامل مع هذا الأمر في عام 2021.

4) خطط عام 2021: نظرة عامة

في أواخر عام 2020، أسندت مهمة إدارة الحوادث ككل إلى رئيس شؤون الحماية الذي يعمل عن كثب مع المديرين الإقليميين ومنسقي الحوادث لدعم إجراء التحسينات اللازمة.

وتتضمن خطة العمل لعام 2021 مجموعة إنجازات الهدف منها إجراء المزيد من التحسينات استجابةً للقضايا التي أثيرت في هذا التقرير.

وسوف يتطلب هذا العمل من الموظفين المعنيين مدخلات مهمة وتنظيمًا للوقت وترتيبًا للأولويات في جميع الأقاليم إذا كنا نريد بالفعل تنفيذ المبادرات المخطط لها بنجاح.

1. **الهجرة التشغيلية وتعميم خدمة IPPF SafeReport على منظومة الإبلاغ:** بما في ذلك استخلاص البيانات بطريقة أفضل (بما فيها معلومات مراقبة المساواة لدعم الأعمال الجارية لمكافحة العنصرية)، والإبلاغ عن المعلومات الإدارية الخاصة بالحالات وتعزيز قدرة منسقي الحوادث على إبقاء المبلغ في قلب عملية استجابة اتحاد IPPF للمخاوف المبلغ عنها (مارس/أبريل).
2. **سوف يُعاد إنشاء الوحدات الإقليمية للإبلاغ عن الحوادث:** لتفعيل وتحسين الرقابة الإقليمية على الحالات، واستخلاص الدروس المستفادة ومعايير التحري وإدارة الحالات. (مارس/أبريل)
3. **التوفيق بين المنظومة الجديدة وإجراء جديد لإدارة الحوادث بمعرفة المستخدم:** دعم منسقي الحوادث للعمل وفقًا للجدول الزمني والمعايير المتسقة، والتدريبات المقدمة والتوجيهات المحددة (مارس/أبريل).
4. **إنشاء شبكة منسقي الحوادث:** لبناء وتبادل الرؤى والخبرات وكوسيلة لتطبيق الدروس المستفادة وتنفيذ التغييرات اللازمة لإجراء التطويرات (مارس/أبريل).
5. **تصميم وتنفيذ بروتوكول تصعيدي:** يمكن الأشخاص المناسبين من تصعيد الحالات المطلوبة في الوقت المناسب إلى أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين المناسبين، على سبيل المثال، الجهات المانحة، مفوضية المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة، إلخ. (فبراير/مارس).
6. **وضع معايير التحريات:** لتحسين الاتساق؛ ويستخدمها موظفو اتحاد IPPF المشاركون في التحريات والمحققون الخارجيون المفوضون.
7. **ضمان الجودة:** قيام الخبراء المعنيين بتقييم الحالات حسب نقاط مرجعية محددة قبل إغلاقها.
8. **تقديم الدعم للزملاء في الموارد البشرية:** لضمان إدراج عمل منسقي الحوادث بشكل كافٍ في إطار تحديد الأهداف الشخصية لجميع منسقي الحوادث، ما يتيح إمكانية إدارة الأداء الفعالة للأفراد ذوي الصلة وتحسين معدلات التقدم في جميع الحالات.
9. **العمل التعاوني:** في المهام الجارية لإصدار التوجيهات اللازمة بشأن الاحتيايل وسوء التصرف وللمراجعة المقبلة لاعتماد الجمعيات الأعضاء.

5) الخلاصة

شهدت الأشهر الـ 12 الماضية تحسناً في أعمال إدارة الحوادث في اتحاد IPPF، حيث شارك غالبية الموظفين في هذه الأعمال، وبذلوا ما في وسعهم للاستجابة بشكل أسرع ولتحسين معايير هذه الأعمال المهمة وتعزيز اتساقها.

ومازلنا في بداية الرحلة، وسوف يحتاج هذا العمل إلى مراقبة دقيقة تضمن حفاظنا على ما تم إنجازه حتى الآن ومواصلة النجاح. ويتطلع المانحون وغيرهم من أصحاب المصلحة إلينا راجين أن نحقق آمالهم بحسن أدائنا والتزامنا في هذا المجال.

وهكذا، سوف تسهم خطط تطوير الموارد والمعايير ومؤشرات الأداء في تحسين أداء اتحاد IPPF.

أهم المجالات التي يجب مواصلة استكشافها:

- ماذا نريد و/أو ننتظر من جمعياتنا الأعضاء فيما يتعلق بإدارة المخاوف الناشئة بخصوصها؟؛
- كيف ندعم الجمعيات الأعضاء بطرق مناسبة وفعالة من حيث التكلفة لضمان تمكينها من المساهمة في التحسينات العالمية في هذا المجال؟؛
- كيف نتعامل، كمنظمة، مع تصور انتشار التنمر والتحرش والإيذاء في اتحاد IPPF؟؛ و
- كيف ندمج أعمال الحماية في أعمال مناهضة العنصرية لبناء ثقافة الاحترام بين الجميع؟