

اجتماع مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الاستثنائي المنعقد في 22 و 23 سبتمبر /أيلول 2021 (اجتماع عبر الانترنت)

مسودة محضر الاجتماع

الحاضر من الأمانة:	بحضور:
ايزاك أديوولي	فارون أناند، مدير قسم المالية والتكنولوجيا
أبهينة أهير	مينا بارلينغ، مديرة شعبة العلاقات الخارجية
روز ماري بيل أنطوان	فدوى بخدة، مديرة اقليم العالم العربي
روزا أيونغ شونانغ	ألفارو بيرميغو، المدير العام
أولوكبيك باتيرغايف	توموكو فوكودا، مديرة اقليم شرق وجنوب شرق آسيا وأوقيانوسيا
سانتياغو كوسيو	كارولين هيكسون، مديرة ، الشبكة الأوروبية
بينس غاواناس	مانويل هورويتز، مديرة شعبة البرامج
كيت جيلمور – الرئيس	كلير جيفري، المديرية بالإناثة، شعبة الأشخاص والتنظيم والثقافة
سوراكشيا تورز	أوجينيا لوييز أوربي، مديرة اقليم الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي
جاكوب موتامبو	أشيش كومار، مستشار فني أول، التطوير المؤسسي ودعم الحوكمة
سامي التنشة	سونال ميهتا، مديرة اقليم جنوب آسيا
دونيا ناصر	ماري إيفلين بيتروس باري، مديرة اقليم أفريقيا
أوريليا نغوين	أشيل توغبيتو، مديرالحوكمة والاعتماد
أندرياس براجر	إيلين ماكولغان، مستشارة قانونية فخرية
إليزابيث شيفر	كارولين ديكنسون، مدونة المحضر
	<u>الحضور (من خارج مجلس الأمانة) في الجلسة:</u>
	نيش ماكلين، رئيس لجنة الترشيحات والحوكمة NGC (البند 2)
	أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة NGC (البند 2)
	سوزان سوهونن، راسل رينولدز (البند 2)
	أعضاء لجنة الاستراتيجية والاستثمار والسياسات C-SIP (البند 3)
	لينيت لوندیس، مستشارة (البند 3)
	أعضاء المالية والتدقيق والمخاطر C-FAR (البند 4)
	مات همفري، RSM المملكة المتحدة (البند 4)
	نيفيل فان سيترت، مدير المخاطر والضمان (البند 4)
	ريانا رسول، لجنة رابطة الموظفين (البند 5)

الترحيب والمقدمات

رحبت رئيسة المجلس كيت غيلمور، بالجميع في اجتماع مجلس الأمانة. ورحبت على وجه الخصوص بثلاثة أمناء جدد، روز ماري بيل أنطوان، وسانتياغو كوسيو، وأندرياس براجر، وجرت عملية تقديم. أعربت الرئيسة عن سعادتها بتأكيد أن المجلس أصبح الآن مكتمل الهيئة.

أبلغت روز ماري المجلس بأنها رئيسة جمعية ترينيداد وتوباغو المنضوية لعضوية الاتحاد، وعرفت بنفسها على أنها أكاديمية وصانعة سياسات وخبيرة في مجال حقوق الإنسان وأن الكثير من عملها ركز على فيروس نقص المناعة البشرية HIV والحقوق والصحة الجنسية والانجابية SRHR.

وذكر سانتياغو للمجلس بأنه عضو في "مكسفام" MEXFAM الجمعية العضو في المكسيك. وكانت والدته في السابق رئيسة الجمعية. قام سانتياغو بتدريس دورات التربية الجنسية للأطفال الصغار في مكسيكو سيتي. وعمل كمدير لشركة صنع النبيذ. لقد كان مهتما في العديد من المشاريع الاجتماعية التي تركز على الحقوق والصحة الجنسية والانجابية والتنمية الاجتماعية للسكان الأصليين الذين يعيشون في ظروف غير مواتية.

أندرياس هو رئيس جمعية تنظيم الأسرة في نيوزيلندا. وذكر أنه تعامل مع الحقوق والصحة الجنسية والانجابية SRHR أثناء توليه أول وظيفة قام بها عندما كان شابا وقضى عطلة في النمسا عمل فيها بعيادة توفر خدمات الإجهاض. وفي حياته المهنية يعمل أندرياس كمستشار في مجال الأعمال والتكنولوجيا. وكان الرئيس السابق للجنة اقليم شرق وجنوب شرق آسيا واوقيانوسيا واللجنة الانتقالية المعنية بالإصلاحات الإجرائية.

وأشارت الرئيسة إلى أن مارياما دارامي لويس قد تركت الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتم الترحيب بكبير جيفري، المديرة بالنيابة للأشخاص والمنظمة والثقافة في الاجتماع. كما تم الترحيب بالمستشار الفني الكبير الجديد للتنمية المؤسسية ودعم الحكومة، اشيش كومار.

1. البنود الإجرائية

1.1 الاعتذار عن الغياب

لم ترد اعتذارات عن الغياب ولم يتم تلقي أو توكيلات. ولوحظ أن أولوكبيك باتيرغالييف وسوراكشيا جيري سينضمام إلى الاجتماع في وقت لاحق، وأن أوريليا نغوين ستضطر إلى ترك الاجتماع من وقت لاحق بسبب التزاماتها في العمل. ولوحظ أن إيزاك اديوولي لن يحضر يوم 23 سبتمبر، حيث انه سيحصل على جائزة وجاكوب موتامبو سيتغيب أيضا في 23 سبتمبر، لحضوره اجتماع منتدى الشباب الخاص بجمعيته العضو.

الموافقة على محضر الاجتماعات السابقة (تمت في نهاية الاجتماع)

1.2 اعتمد المجلس محضر اجتماع مجلس الأمناء الذي انعقد في 2 و3 يونيو/حزيران و2 يوليو/تموز 2021، على أنه سجل صحيح ودقيق لما جرى أثناء الاجتماع

أشار المجلس إلى قائمة الإجراءات الناتجة من اجتماعات 2 و3 يونيو 2021 وحالة البنود. كما تمت الإشارة إلى أن التعديلات المدخلة على سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة IPPF 1-12 ضمن اختصاصات اللجنة التقنية لتخصيص الموارد RAT-C ، سيُنظر فيها في إطار البند 8 من جدول الأعمال.

1.3 اعتماد جدول الأعمال والجدول الزمني

أشارت الرئيسة إلى أن هذا الاجتماع هو اجتماع استثنائي، حيث أنه في الأوقات العادية سوف ينعقد الاجتماع في معتكف، كي يتوفر الوقت المناسب للتوقف عن التعامل مع مطالب الأعمال العادية والنظر المستقبل واستعراض الاتجاه الذي يسير عليه الاتحاد والمجلس. سيبدأ هذا الاجتماع باستعراض التقدم الذي أحرزه المجلس وكيف يمكن أن يحسن أداءه. سيعقب ذلك مناقشة بشأن الخطة الاستراتيجية الجديدة للاتحاد والاتجاه الذي قد يتبعه الاتحاد في العقد المقبل. وفي اليوم الثاني سيبدأ الاجتماع بجلسة على غرار ورشة عمل بشأن التخفيف من المخاطر. ويعقبها تحديث عن التقدم المحرز في برنامج عمل الاتحاد المتعلق ببرنامج العمل لمكافحة العنصرية. وسينتج عن هذا الاجتماع خطة عمل جديدة للمجلس، والتي كانت واحدة من الأدوات التي يتم بموجبها مسائلة المجلس بمعرفة لجنة الترشيحات الحوكمة (NGC).

اقترحت الرئيسة الموافقة على محضر الاجتماعات السابقة في نهاية الاجتماع. مع الاخذ علما بهذا التعديل:
اعتمد المجلس جدول أعمال هذا الاجتماع وجدوله الزمني.

2. تقييم لجنة الترشيحات والحوكمة NGC للمجلس

تلقي المجلس ملخص يضم تقييم المجلس ويرد التقرير الكامل في الوثيقة المرقمة BoT/09.21/DOC/2.1 و2.2.

رحبت الرئيسة بكل من نيش ماكلين، رئيس لجنة الترشيحات والحوكمة وباقي أعضاء اللجنة، وسوان سوهون من مكتب راسل رينولدز.

تم تذكير المجلس بأن التقييم كان للمجلس كمجموعة وليس للأعضاء بصفة فردية، وليس فقط على أساس كيفية الأداء المشترك للمجلس، بل على أساس تحقيق الفائدة المادية لقيادة الاتحاد. وتدعم خطة عمل المجلس هذه العملية. كان المجلس قد وافق أيضا عندما كُلف بإجراء استعراض يشمل كل جوانب أداء المدير العام على أنه سيتعرض ذاته لعملية استعراض مماثلة. ودُعي الموظفون والمتطوعون والأمناء إلى المشاركة في عملية الاستعراض الشامل. وعملت لجنة الترشيحات والحوكمة مع مكتب راسل رينولدز طوال العملية. كما ضمنت اللجنة أن العملية تتوافق مع المتطلبات الدستورية لتقييمات المجلس. وكانت النتيجة استعراض المجلس والرئيسة واللجان، مع الأخذ في الاعتبار أن هيكل الحوكمة الجديد هذا بدأ العمل به منذ اثني عشر شهرا فقط.

وأشار نيش ماكلين إلى أن عملية تقييم المجلس نُفذت بروح تشاركية، لضمان قيام لجنة الترشيحات والحوكمة بتوظيف ودعم الاحتفاظ بمجموعة من الأمناء واللجان تتميز بالتنوع والمهارة والقدرة على التأثير. وكان هدفها هو تحديد الجوانب الجيدة لعمل المجلس، وما هي الثغرات الموجودة، وكيف يمكن للجنة الترشيحات والحوكمة NGC دعم المجلس. كما تعلق الأمر بالتخطيط المستقبلي. تم الاعراب عن الأمل في إيجاد مزيد من المساحة والفرص للمحادثة والتعاون والدعم الاستباقي من جانب المجلس.

توفر عملية التقييم الإلكتروني نافذة تحليلية لكيفية عمل المجلس. وكانت هذه هي أول فرصة منذ إنشاء هيكل الحوكمة الجديد للتفكير في كيفية أداء المجلس وكيفية قيام الرئيسة بوظيفتها. إن لجنة الترشيحات والحوكمة والمجلس مسؤولان أمام الجمعية العامة التي ستجتمع في نوفمبر 2022.

تم ابلاغ المجلس بأن مكتب راسل رينولدز قد دعي للمشاركة، استنادا إلى معرفته المؤسسية بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. حيث اضطلع بعملية تقييم المدير العام، وكانت فرصة جيدة لإشراكهم في تقييم غير متعمق للمجلس، مع مراعاة أنه حديث النشأة نسبيا وأيضا في سياق التحديات التي أوجدتها جائحة كوفيد-19. بدأت العملية في مارس 2021 واجتمعت لجنة NGC مع سوان سوهون من راسل رينولدز لمناقشة كيفية القيام بالعملية، والأصوات التي ينبغي سماعها ونوعية الأسئلة التي يجب طرحها، وشكل نموذج التقييم. وبالتعاون مع رئيسة المجلس، نظرت اللجنة في الموارد التي ينبغي استخدامها، بما في ذلك خطة عمل المجلس. وقد اجتمعت لجنة NGC منذ مارس/آذار حيث شقت طريقها وتقدمت في العملية. وتم الاتفاق على أن يشارك الموظفون والجمعيات الأعضاء في هذه العملية من خلال دراسة استقصائية عبر الانترنت، وأسفر عن ذلك استجابة جيدة للغاية. قام مكتب راسل رينولدز باستعراض نتائج الاستقصاء والمقابلات وتجميعها ومشاركتها مع لجنة NGC، ثم لاحقا مع رئيسة مجلس الأمناء.

سأل أحد أعضاء المجلس عن سبب اتخاذ قرار بإشراك الجمعيات الأعضاء في هذه العملية، خاصة وأن المجلس لا يتفاعل مباشرة معها. وأشار رئيس لجنة NGC إلى أنه يعتقد من المهم إشراك الجمعيات الأعضاء، لا سيما بالنظر إلى عملية الإصلاح. وكان من المعترف به أن تفاعلهم مع المجلس قد لا يكون كبيرا في هذه

المرحلة، ولكنه كان خط الأساس وأظهر الشفافية والمساءلة. وأضاف عضو بالمجلس، وهو أيضا عضو في جمعية، إن الجمعيات الأعضاء تقدر هذه المشاركة وتحظى بفرصة المساهمة. ولوحظ أيضا أن الجمعيات الأعضاء قد منحت التفويض والولاية إلى لجنة NGC ، وأن اللجنة والمجلس مسؤولان أمام الشبكة العالمية للاتحاد.

وأكدت سوان سوهونن أن هذا كان تقييما خفيفا للمجلس الجديد بعد إصلاح الحوكمة. وخرج هذا التقييم، بثلاث رسائل رئيسية:

1. بدأ المجلس بداية رائعة، في ظل ظروف صعبة للغاية.
2. لم تكن هنالك مصادر قلق رئيسية من حيث القضايا الائتمانية أو القانونية أو النزاهة.
3. توفر عدد قليل من الفرص للنظر في المسار المستقبلي، كما هو موضح أدناه.

في المستقبل، سوف تستمر لجنة NGC في القيام بالتقييم، لا سيما أمام الجمعية العامة.

تم عرض مجموعة من مجالات التركيز والإجراءات الموصى بها ذات الأولوية في الأشهر الاثني عشر المقبلة على المجلس وشملت هذه التدابير ما يلي:

1. **الرؤية والاستراتيجية على المدى الطويل:** تخصيص المزيد من الوقت لإجراء مناقشات استراتيجية متعمقة وطويلة الأجل؛ ومواصلة تحسين الاستعداد لإدارة المخاطر.
2. **تسيير أعمال المجلس وعملياته:** مضاعفة بنود جدول أعمال المجلس ومناقشاته (بما في ذلك **توكيل وتفويض** مزيد من المهام إلى اللجان)؛ الاستثمار في برنامج طويل الأجل لإعداد الأمانة؛ وتحسين نوعية وثائق وأوراق المجلس (مما يجعلها أكثر إيجازا) والوقت التي تتاح فيه؛ وتحقيق الأثر الكامل الناتج من عمل اللجان (الذي يجري الآن حيث تم إنشاء اللجان وبدأت في تقديم تقارير إلى المجلس).
3. **مهارات مجلس الإدارة والتزامه:** إجراء تحليل للثغرات في المهارات والتوظيف لسدها (تم ذلك)؛ والمشاركة الكاملة للأمانة؛ وتحسين تشارك الأمانة ما بين الاجتماعات، بما في ذلك التصويت الإلكتروني الرسمي عند الضرورة؛ وضمان التخطيط المناسب لتعاقب تولي المناصب القيادية الرئيسية في المجلس.

خلال المناقشة، هنا أعضاء المجلس لجنة NGC على عملها. وكانت هناك مقترحات توحى بأنه مع خروج العالم من الجائحة، ينبغي للمجلس ألا يعود إلى نماذج العمل القديمة. وينبغي النظر في نموذج عقد اجتماعات مختلطة/ هجينة للمضي قدما، بدلا من عقد جميع الاجتماعات حضوريا بصفة شخصية، لتوفير التكاليف والكفاءة. وينبغي أن تظل الممارسة الإلكترونية في طليعة الممارسات، التي ينبغي أن تتمحور حول الأنشطة والتواجد في الميدان إلى جانب التنسيق والتفاعل بصفة شخصية.

كان هناك أيضا إقرار بوجود بعض المسافة بين عمل المجلس والجمعيات الأعضاء، التي زادت بسبب آثار الجائحة. ينبغي النظر في كيفية التقاء المجلس والجمعيات الأعضاء لكي يتفهم الأمانة ما يحدث في الجمعيات الأعضاء والعمل الذي تقوم به. إن الاتحاد موجود حتى يتمكن من خدمة الناس الأكثر تعرضا للخطر، وهو ما تقوم به الجمعيات الأعضاء. ينبغي أن تشعر الجمعيات الأعضاء بأن احتياجاتها تؤخذ في الاعتبار وأن أصواتها مسموعة على أعلى مستوى من مستويات الاتحاد. واقترح أحد أمانة المجلس أن يجتمع أعضاء المجلس من منطقة إقليمية واحدة معا ويزوروا مكاتبهم الإقليمية لبدء عملية التفاعل الشخصي.

أشار عضو في لجنة NGC إلى أنه سيعقد اجتماع دولي في مصر في نوفمبر/تشرين الثاني المقبل، وأشار إلى أن ذلك ينم عن فرصة لتتلاقى لجنة NGC ومجلس الأمناء معاً. ووافق على إمكانية تحسين آليات الاتصال مع الجمعيات الأعضاء واقترح إرسال استبيان إليها التماساً لآرائها.

رحب أحد أعضاء المجلس بهذا التقييم الأول بوصفه معياراً قياسياً. وفي المستقبل، من المفيد البناء على هذا الأساس للنظر إلى الأمام ولتقديم مكتب راسل رينولدز المشورة للمجلس بشأن أفضل الممارسات في هذا المجال وما هو الأنسب للاتحاد.

تم الترحيب بوضع برنامج التعريف التمهيدي والإدماج لتطوير الأمناء. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للمجلس أن يضمن الاستفادة من جميع المهارات المتوفرة لديه، مما يعني ضمان التعرف على جميع المهارات المتاحة.

شكر المدير العام لجنة NGC وراسل رينولدز على عكس وجهات نظر الموظفين والجمعيات الأعضاء خلال استعراض التقييم. علق المدير العام بقوله إن الاتحاد لم يكن ليشق طريقه في أثناء هذه الجائحة بنجاح لو لم يكن هذا النموذج للحكومة قائماً. وفيما يتعلق بالحاجة لزيادة المشاركة والتعاطف مع الجمعيات الأعضاء أشار المدير العام بأن الأمانة ملتزمة بمساعدة المجلس على القيام بذلك من خلال الاتصالات وبعض التفاعلات الشخصية، ومع ذلك حذر من أنه يجب القيام بذلك دون العودة إلى النموذج الإقليمي والديناميكيات الذي يولدها ذلك.

وخلصت سوان سوهونن إلى أن المجلس الجديد بدأ بداية رائعة، بما لديه من مهارات مناسبة وتنوع ومرونة وخفة الحركة. وفيما يتعلق بأفضل الممارسات، يمكن مقارنة ومعايرة المجلس مع المنظمات الأخرى وتقاسم أفضل الممارسات. وطرحت توصية بخصوص إجراء تقييم خارجي كل ثلاث سنوات مع إجراء عمليات تقييم داخلية ما بين ذلك.

وقال رئيس لجنة NGC انه سعد بالمهارات والتنوع الموجودان في المجلس. وأعرب عن تطلعه إلى المزيد من التعاون المتبادل بين المجلس واللجنة وبين الجمعيات الأعضاء والمجلس، للمساعدة في دعم المجتمعات الضعيفة والتي تعاني من الحرمان في العالم.

وشكرت الرئيسة المدير العام والموظفين على هذه الشراكة الجديدة بين هيئة الحوكمة والموظفين. كما شكرت لجنة NGC على الشراكة الممتازة مع المجلس وراسل رينولدز على الدعم والتوجيه. أظهرت نتائج التقييم أن المجلس يفتخر بما حققه حتى الآن، فضلاً عن مراعاة مجالات التحسين. هنالك العديد من البنود الملموسة التي خرجت من هذه المحادثة وسوف ينظر فيها المجلس ويناقشها في إطار تناول بند خطة عمل جدول الأعمال.

3. مناقشة الاستراتيجية مع لجنة الاستثمار والسياسيات والاستراتيجية C-SIP

11 - تلقت المجلس أوراق لمناقشة استراتيجيته تحت رقم BoT/09.21/DOC/3.1 و2-3. وكانت هذه جلسة مشتركة على غرار حلقة العمل بين المجلس ولجنة الاستثمار والسياسيات الاستراتيجية C-SIP، بقيادة أبهينا أهير، رئيسة اللجنة الاستشارية للاستراتيجية 2023-2028، ويسرتها لينيت لوندز، مستشارة الاتحاد للفترة 2023-2028.

وافتتحت لينيت لوندز الدورة وأشارت إلى أن الأهداف الرئيسية هي استكشاف العناصر الرئيسية للاستراتيجية الجديدة وإقامة روابط أوثق بين المجلس وأعضاء اللجنة.

طلب من المجلس وأعضاء اللجنة تقديم كلمة واحدة أو كلمتين لوصف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في عام 2030. وكانت النتائج:

مكهرب	إشراكي يشمل الكل	تحويلي
مرن	عالمي	متعدد القضايا
حفاز	الوعد-التفيذ	الولوج للجمع
قوة عظمى	صوت	التحدي والشفافية
يقوده الشباب	حتمية وابتكار	تقدمي - تقدم
مستدام ومستقل	ديناميكي، مركزي	إنساني – قريب من الناس
الانصاف	قوة مشتركة	النسوية، يضع المرأة في المحور

تم تذكير المجلس بخارطة طريق تصميم الاستراتيجية، التي تتألف من خمس مراحل. يمر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حالياً بالمرحلة الثانية، وهي مرحلة الاستماع وتصور الرؤية. يتضمن ذلك جمع المعلومات والبيانات والأفكار من خلال سلسلة اجتماعات المائدة المستديرة والاجتماعات الإقليمية ومنتديات الشباب. وستكون المرحلة التالية مرحلة المشاركة في إنشاء الاستراتيجية، التي تشمل وضع الاستراتيجية من خلال C- CIP للفترة من عام 2022، الذي ستعرض على المجلس ثم على الجمعية العامة في تشرين الثاني/نوفمبر 2022.

كجزء من عملية تصميم الاستراتيجية، تم التأكيد بإعداد عدد من الأوراق البحثية للمساعدة في وضع أساس يقوم على الأدلة للخيارات الاستراتيجية المقبلة. وكانت إحداها ورقة أعدتها جامعة كيب تاون وجامعة أكسفورد، عن قاعدة عملاء الاتحاد في عام 2030 (الورقة رقم [BoT/09.21/DOC/3.2](#)).

طرحت هذه الورقة السؤال: من هم شباب عام 2030؟

- الجيل زيد Z (ولد في أواخر التسعينيات 1990s إلى 2010، تتراوح أعمارهم حالياً بين 11-26) تربوا في عالم الإنترنت ووسائل الإعلام الاجتماعية. وهي الوسيلة الرئيسية التي يتفاعلون من خلالها مع بعضهم البعض ومع العالم الخارجي.
- جيل ألفا (مواليد 2010-2024 – أكبرهم يبلغ من العمر حالياً 11 عاماً).
- في عام 2030 هذه هي مجموعة عملاء الاتحاد IPPF. وسوف يشكلون جزءاً كبيراً من سكان العالم والقوى العاملة. وستكون البلدان الخمسة الأولى التي سيسكنونها هي الهند والصين وإندونيسيا ونيجيريا والولايات المتحدة الأمريكية.
- سوف يتعلمون ويتفاعلون مع العالم عبر الإنترنت وسوف تكون طريقة حياتهم رقمية.
- سوف يكون الجيل الأكثر تنوعاً على الإطلاق اثنياً وعرقياً، ومن حيث ميولهم وحياتهم الجنسية.
- وستكون هناك تحديات بالنسبة لهم - قضايا الأمن البيئي وأمن الموارد وتغير المناخ. وستكون هناك هجرة قسرية وأزمات إنسانية وصراعات.

فما الذي يتعين على الاتحاد أن يفعله في عام 2030 لخدمة هذه المجموعة من السكان؟

قبل الاجتماع، تم إرسال استقصاء للمشاركين للتعبئة قبل انعقاد حلقة العمل (الأسئلة المدرجة في الورقة رقم [BoT/09.21/DOC/3.1](#)). برزت من الردود المواضيع التالية:

- النظر إلى الاتحاد على أنه قائد في مجال الفكر ومبتكر في تسهيل تقديم خدمات الصحة والحقوق الجنسية والانجابية SRHR
- تشكيل النظام البيئي ل SRHR بدلا من الاستجابة أو العمل داخله
- كون اتحاد IPPF اتحادا رائدا على المستوى العالمي في مجال خدمات SRHR – رائد في التدريب وموفر للتعليم
- قيادة الكفاح من أجل الحصول على الحقوق الإنجابية
- شريك على الصعيدين العالمي والمحلي
- بناء تحالفات من المنظمات التقدمية

- فهم المعارضة
- تغيير السرديات والمساعدة في إنشاء الحركات
- الاستفادة من قوة العملاء ومقدمي الخدمات
- اهتمام أكبر بالقضايا النسوية المتعددة الجوانب ومكافحة التمييز والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية
- نموذج التنمية الدولية - لديه آليات لنظر جميع الجمعيات الأعضاء؛ والحصول على التمويل من العقود المحلية، والمخططات الصحية الوطنية، والأعمال الخيرية المحلية والإقليمية
- زيادة الرقمنة – الانقسامات الاجتماعية والأجيال؛ تنشر الحركات الشعبية والحركات المناهضة للاختيار معلومات مضللة
- تقديم الخدمات للشباب من خلال قنوات الايصال الرقمية؛ شريك مع النظم الصحية المتكاملة، التي تدعمها التكنولوجيا؛ توحيد القوى مع المنظمات الشريكة بشأن الحلول التي تدعمها التكنولوجيا
- أن تكون منظمة تقوم ببعض الأشياء بمثابة "الأفضل ضمن فئتها" بدلا من الكثير من الأشياء التي لا يتم تنفيذها بشكل جيد.

الطموحات والفرص للعقد الحالي

2 – تم تقسيم المجلس إلى مجموعات للنظر في المسائل التالية:

1. ما هي الطموحات الكبيرة التي ينبغي أن يستهدفها الاتحاد في المستقبل؟
2. ما هي المخاطر التي قد يمثلها السعي لتحقيق هذه الطموحات؟

كانت ردود الفعل الواردة من المجموعات على النحو التالي:

المجموعة الأولى

- مناقشة تقاطع القضايا وتعدد أوجهها
- الاخذ في الاعتبار الأجيال المختلفة والعمل بصورة ذات صلة بالأجيال الجديدة
- العمل بمثابة صوت للشباب ومساعدة أولئك الذين لا يمكنهم الحصول بسهولة إلى الخدمات
- فهم حاجة الناس في الحصول على خدمات معلومات عالية الجودة أيضا.

المجموعة الثانية

- توفير أكبر قدر من الشفافية للمتطوعين حول ما يقوم به الاتحاد
- مضاعفة مشاركة الشباب إلى أقصى الحدود
- يجب أن يتجاوز الإصلاح الاتحاد ويحقق أقصى قدر من النتائج والمخرجات
- رؤية IPPF كمنظمة عالية التقنية، والخروج من قالب المشاركة التقليدية في مجال SRHR
- الصحة النفسية – مزيد من الاستثمار، خاصة بالنسبة للنساء بعد الإجهاد
- قبول حق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية في الاجهاس كحق من حقوق الإنسان
- وضوح رؤية الاتحاد على أنه رائد في مجال SRHR
- التركيز على المجالات ذات التأثير الأقصى
- يجب عدم نسيان وضع استراتيجيات حول السياسات الضارة، مثل العنف المنزلي، والأهداف الأوسع نطاقا، ولا يجب إغفال الأشخاص الذين يعانون من نقص الخدمات
- لعب دور مركزي حول أجندات أوسع نطاقا- تغيير المناخ واللاجئين من خلال الجانب المعني بـ SRHR
- نهج شامل للجندر
- جعل الخدمات ميسورة التكلفة ومتاحة للجميع

- المخاطر: استدامة الجمعيات الأعضاء والأنشطة؛ جمع الموارد للحديث عن السياسات والبحوث والأنشطة التي لم تتاح لنا بعد؛ هناك الكثير من الشركاء - ما هو الحيز أو المكان الخاص للاتحاد؛ الثقة فيما يتعلق بأمن البيانات.

المجموعة الثالثة

- IPPF كموفر للتعليم بخصوص الحقوق والصحة الجنسية والانجابية SRHR عبر الانترنت. ولكن التعرف على أولئك الذين ليس لديهم إمكانية الاتصال عبر الإنترنت. تطوير منهج دراسي باستخدام التربية الجنسية الشاملة كنموذج
- الدعوة إلى الإجهاض على الصعيدين العالمي والوطني، مع امتلاك الشجاعة للتصعيد عندما يتم الطعن في قانون الإجهاض، خاصة إذا لم تكن هناك صلة بين الحكومة والجمعيات الأعضاء.
- الابتعاد عن تقسيم وتجزئة حقوق الإنسان. قد يكون هناك دور للمانحين في المساعدة على تعزيز نهج كلي إزاء حقوق الإنسان
- ربط النقاش الدائر حول مناهضة العنصرية، والتركيز على الإرث الاستعماري وبناء الثقة مع المجتمعات المحلية التي خذلت في الماضي، ولا سيما في الجنوب العالمي. وعندما أنشئ الاتحاد، كان الأمر يتعلق أيضا بالسيطرة على أجساد النساء السود. في بعض الأحيان لا يزال هناك شعور بأن الشمال العالمي يقوم بتوفير الموارد والجنوب العالمي يقدم الخدمات
- كيف نتعامل مع الأنظمة البيروقراطية في البلدان - يعتمد الكثير على وضع الجمعيات الأعضاء وعلاقتها
- المخاطر: التصدي لقضايا المساواة الجندرية والتعصب؛ الفجوة الرقمية والتصدي للمعلومات المضللة.

المجموعة الرابعة

- هدف جعل الاتحاد هيئة مستقلة ماليا، وعدم الاضطرار إلى الاستجابة للضغوط التي تمارسها الحكومات أو الجهات المانحة
- إنشاء مسارات عمل جديدة وخدمات مختلفة، على سبيل المثال في مجال الإخصاب في المختبرات، والتبني، وخدمات الصحة النفسية للشباب. وقد تولد هذه الفوائد مصدرا مختلفا للدخل للسماح للاتحاد والجمعيات الأعضاء بتغطية التكاليف الخاصة بها. ومن شأن بعض هذه الخدمات الجديدة أن تساعد على تقديم عبارة Planned Parenthood "الوالدية المخططة" التي يشار إليها بتنظيم الأسرة لمساعدة الأسر على الإنجاب
- تركيز الاتحاد على مناطق ومجتمعات محلية مختلفة بشكل أكثر عن البلدان
- وضع جدول أعمال للقضاء على مسائل مثل الإجهاض غير المأمون، والحمل غير المرغوب فيه، والممارسات الجنسية غير الآمنة، والعنصرية، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث
- نقل المقر إلى الجنوب العالمي - لتمثيل تلك البلدان التي نخدمها بشكل أفضل وحيث تشتد الحاجة إلى الخدمات
- المخاطر: الاستقلال المالي وتوليد الدخل - سوف نعتد على السوق وهذا يمكن أن يؤثر على خدماتنا؛ ويمكن النظر إلى نقل المقر على أنه خطوة إلى الوراء فيما يتعلق بالتقدم الذي حققه الاتحاد حتى الآن؛ ومن شأن جدول أعمال الاستئصال والتخلص مما هو بائد أن يحرك الميدان ويثيره، ويمكن احراز تقدم حسب البلد أو المنطقة، ولكن هناك أيضا خطر الفشل الذي يمكن أن يولد الإحباط ويكون بمثابة إلهاء عن القضايا الأخرى.

وشكرت لينيت لوندز المجموعات على تناول مجموعة القضايا المتنوعة التي تم توليدها. وعرضت مجموعة الكلمات التي طُرحت في بداية الدورة، وطلب من أعضاء المجلس ولجنة C-SIP أن يضعوا هذه الكلمات في الاعتبار عند المضي قدما في مسيرة تطوير الاستراتيجية.

في ختام الجلسة، سلط رئيس لجنة C-SIP الضوء على العديد من الأفكار حول الدور القيادي الذي سيقوم به الاتحاد في العقد القادم والتي أثرت أثناء اجتماع مجموعات العمل. وسيكون من المهم أيضا الحفاظ على إصلاحات الحوكمة التي جرت مؤخرا ومواصلة العمل للحفاظ على ذلك الإرث مع استمرار المجلس في تقييمه الذاتي، ينبغي له أيضا أن يقيم مدى شموليته لفئات السكان الرئيسية والفئات المهمشة، وضمان تقديم الجمعيات الأعضاء الخدمة لجميع الجماعات المهمشة وجعل الجمعيات الأعضاء خاضعة للمساءلة. سوف تجري مناقشات بشأن السياسات الرئيسية بما في ذلك آراء المانحين. على سبيل المثال، مسألة دعم النساء اللاتي يعملن في مجال الجنس. وبحلول عام 2030، ينبغي ألا تكون هناك شكوك حول موقف الاتحاد بشأن تلك القضايا.

شكر رئيس لجنة C-SIP لينيت لوندز وكاسبر ايريكسن من الأمانة وأعضاء اللجنة على مساهماتهم في هذه الجلسة.

أعربت الرئيسة باسم المجلس عن شكرها لجميع المشاركين على ما بذلوه من طاقة وقدموه من رؤية في هذه الجلسة، وأعربت عن تطلعا إلى مواصلة مشاركة العمل مع اللجنة في الأشهر المقبلة.

4. التخفيف من المخاطر مع لجنة المالية والتدقيق والمخاطر C-FAR

تلقي المجلس أوراق لمناقشة التخفيف من المخاطر تحمل الأرقام رقم 4.1- إلى BoT/09.21/DOC/4.4 وجرت هذه جلسة على غرار ورشة عمل وانضم إلى المجلس أعضاء لجنة المالية والتدقيق والمخاطر (C-FAR) وممثلين من شركة RSM بالمملكة المتحدة، ماثيو همفري ومارك سوليفان.

قدمت إليزابيث شيفر، رئيسة لجنة C-FAR الجلسة، ورحبت بجميع الحضور وقدمت ماثيو همفري ميسر الجلسة. وأبلغت المجلس بأنه في حين أن الاتحاد يتمتع ببيئة رقابية قوية ونظام إبلاغ قوي، فإن الغرض من هذه الجلسة هو النظر في المخاطر الاستراتيجية التي قد تتأق من الخطة الاستراتيجية الجديدة، وما إذا كان لدى الاتحاد الهيكل والإطار المناسبين لتحقيق التوازن بين تلك المخاطر.

وأشار مات همفري إلى أن أهداف الجلسة هي: أولا توفير نقطة بداية ل IPPF في تطوير نهجه لإدارة المخاطر للمساعدة على تطرح استراتيجية السنوات الخمس التي وضعت مؤخرا؛ وثانيا لمناقشة ما يمكن أن يكون بمثابة المخاطر الاستراتيجية التي قد تؤثر على الاستراتيجية الجديدة.

وزود المجلس ببعض الأفكار المتعلقة بأهمية وضع إطار استراتيجي لإدارة المخاطر حيث أنه يشكل جزءا أساسيا من مسؤوليات أي مجلس إدارة.

- ينبغي للمجلس أن يضع إطار لتحديد المخاطر والرقابة الداخلية لتحديد طبيعة ومدى المخاطر الرئيسية التي يرغب في تحملها من أجل تحقيق أهدافه الاستراتيجية.
- يجب أن يرضي نفسه بأن الضوابط الداخلية للمنظمة قوية
- ينبغي رصد نظم إدارة المخاطر والرقابة الداخلية، وإجراء استعراض سنوي على الأقل لفعالية هذه النظم وتقديم تقرير عن ذلك الاستعراض في التقرير السنوي
- ينبغي أن يشمل الرصد والاستعراض جميع الضوابط المادية، بما في ذلك الضوابط المالية والتشغيلية والامتثالية
- ما هي المخاطر؟ تنقسم المخاطر إلى قسمين – المخاطر المعتادة والمخاطر الاستثنائية (عادة ما تكون مخاطرة غير كبيرة).
- ينبغي مواءمة الأهداف الاستراتيجية والمخاطر الاستراتيجية والرغبة في المخاطرة أو مدى تقبل المخاطر. وسيتعين رصد المخاطر الناشئة ومراقبتها. وتتيح المخاطر الاستراتيجية تحديد الضوابط الرئيسية ورسم مخطط للضمانات، مما ينشئ إطار عمل لطمئنة المجلس. سوف تدفع موضوعات

الرغبة في المخاطرة إلى الإبلاغ عن المخاطر التشغيلية - نوع المخاطر وحجمها وما يدخل ضمن نطاق قبول المخاطرة أو خارجه.

ما هي التغييرات التي قد يقوم بها المجلس في إطار إدارة المخاطر الحالي ونهجه لمساعدة المجلس على الوفاء بمسؤولياته في إدارة المخاطر على نحو أفضل؟
طلب إلى المشاركين استعراض الردود على هذا السؤال في تحليل الرد على الاستبيان، الذي عمم قبل الاجتماع. تم تقسيم المجلس وأعضاء اللجنة إلى ثلاث مجموعات، طلب كل منهما النظر في مجالات إدارة المخاطر من ثلاث وجهات نظر مختلفة:

- المجموعة الأولى - الرصد والإبلاغ
- المجموعة 2 - صنع القرار
- المجموعة 3 - الضوابط والتخفيف والضمانات

وكانت ردود الفعل من المجموعات كالتالي:

المجموعة 1 - منظور الرصد والإبلاغ

- هناك بعض التحديات المتعلقة باللغة والمصطلحات المستخدمة ومفهوم إدارة المخاطر، على سبيل المثال "ما هو معنى مصطلح "مدى تقبل المخاطرة" Risk Appetite. يجد الناس أن هذا المصطلح مجرداً من المعنى إلى حد ما. كيف يمكن جعله حقيقي؟
- تحديات متعلقة بالإبلاغ: الكثير من المعلومات الواردة إلى المجلس تتعلق بالمخاطر، على سبيل المثال، معلومات عن الشؤون المالية وقضايا الحماية والصون، ولكنها تأتي في أجزاء منفصلة ولا ترتبط بالضرورة مباشرة بالمخاطر. أفاد أحد أعضاء المجموعة أن مجلس إدارة الجمعية العضو التي ينتمون إليها قد بدأت في تطوير لوحة معلومات تبين المخاطر، وما هي المخاطر العشرة الأولى وهل تغير أي شيء؟ هذا الموضوع تمت مناقشته في كل اجتماع للمجلس. وعندما قرر الاتحاد اتخاذ إجراءات قانونية ضد حكومة المملكة المتحدة، جاء تعليق بأن المجلس مر بعملية لإدارة المخاطر تتناول المسألة، ولكن ليس إدارة المخاطر نفسها.

ورداً على ذلك، أشار مات همفري بأن بعض المجالس تضع وثيقة تحديد ملامح المخاطر في مقدمة حزمة الأوراق الخاصة باجتماعاتها ويرجعون إليها عند اتخاذ القرارات.

المجموعة 2 - منظور اتخاذ القرار

- تحدثت المجموعة عن إصلاح الحوكمة وعلاقة القرارات ذات الصلة بالحوكمة مع قرارات الإدارة. يملك اتحاد IPPF الإطار الصحيح، ولكن هناك المزيد من العمل الذي يتعين القيام به لتوضيح ذلك.
- الحتمية الاستراتيجية فيما يتعلق بالتمويل ومزج التمويل. ما هو خطر التمويل الحكومي، وكيف يحدد استراتيجيتنا، ويحد من خياراتنا وفرصنا المتعلقة باستراتيجيات توليد الدخل؟ ثم أسئلة حول كيفية تمويل المنظمة والحفاظ على استدامتها. كيف يمكن اتخاذ مثل هذه القرارات؟ ينبغي أن يكون هناك إطار أو مجموعة من المعايير. فعلى سبيل المثال، إن تقرر خفض نسبة للتمويل الحكومي، سيكون هذا الاتفاق جزءاً من الخطة الاستراتيجية، وسيعاير الاتحاد ممارساته لتقليل المخاطر إلى أدنى حد مع مرور الوقت.
- الوضع في الاعتبار أن محددات الأبعاد المالية خاصة بالاتحاد لا تؤثر بالضرورة على كيف ترغب الجمعيات الأعضاء الفردية في الحصول على التمويل. قد تكون هناك فرصة لانسجام الجمعيات الأعضاء مع حكومات بلادها حتى وإن كانت استراتيجية اتحاد IPPF مختلفة. قد يقدر أن الخطر على الصعيد الوطني يخلف عما هو مقدر من مخاطر على الصعيد العالمي.

أجاب مات همفري أنه من خلال تحديد مدى تقبل المخاطرة داخل اتحاد IPPF، وإدماج ذلك في تقارير المجلس، تتغير الطريقة التي يتخذ بها القرار. حيث يسمح للمدراء باتخاذ القرارات ضمن إطار عمل.

المجموعة 3 – منظور عناصر الضوابط والتخفيف

- الضوابط الناعمة: يتعلق ذلك بالقيم، والشفافية، والاتصال، والقيادة. وهي ليست بالضرورة مدونة ضمن الإجراءات، لكن يمكن أن تكون بمثابة أساس قوي تقوم عليه إدارة المخاطر. على سبيل المثال، قيم اتحاد IPPF وكيفية ترجمتها إلى ثقافة. هل يلتزم الجميع بهذه القيم؟ هل القيادة تقدم المثال الصحيح؟
- الضوابط الصلبة: الأشياء التي يتم الاتفاق عليها والتي يمكن إدخالها في الإجراءات. قد يستغرق الأمر بعض الوقت قبل أن تتأثر المخاطر ويلاحظ بأن الخطر يتحقق. كيفية إدراج فترة زمنية أقصر للإشارة إلى أن الخطر مستمر. يمكن لإجراءات الإبلاغ عن المخالفات أن تكون مفيدة. إدراج نظام فعال من الضوابط، على سبيل المثال نظم للإنذار المبكر، والإشارات الحمراء.
- التوكيد والضمأن – إشراك المانحين – كيف يمكن العمل مع المانحين لإشراكهم في آلية الحوكمة لبناء الشفافية والثقة.
- الحد الأدنى من التسامح مع الأشياء التي لا تريدون أن تحدث، على سبيل المثال. وجود سياسة عدم التسامح مطلقاً.

وأضاف مات همفري أن هناك نموذجاً لخط الدفاع الأول والثاني والثالث. خط الدفاع الأول هو المسؤولون عن الضوابط أنفسهم، أي الإدارة. أما خط الدفاع الثاني فهو الأفرقة المسؤولة عن الشؤون المالية والموارد البشرية والتقنية. أما خط الدفاع الثالث فيمكن أن يكون استعراضاً مستقلاً أو عملاً مستقلاً يضطلع به التدقيق الداخلي. إذا لم يكن لديكم هذه الخطوط الثلاثة للدفاع، سوف تعملون إلى حد كبير على أساس الافتراضات. يُمكن هذا النموذج للإدارة تقديم تقارير أكثر انتظاماً حول الفعالية على مستويات الضوابط. وسيكون بناء إطار الضمان خطوة جيدة إلى الأمام.

نظر المجلس في قرارات صعبة أو مثيرة للجدل يتخذها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

دُعِيَ المجلس إلى النظر في قرار صعب أو مثير للجدل اتخذه مؤخراً، وعلى ضوء ما تم تقديمه في هذه الجلسة حتى الآن، كيف كانت طريقة اتخاذ القرار ستتغير؟

خلال المناقشة، تم تسليط الضوء على ثلاث قرارات مختلفة صدرت مؤخراً. الأول هو القرار المتعلق بالإجراءات القانونية المتخذة ضد حكومة المملكة المتحدة فيما يتعلق بقرارها بخفض تمويل الاتحاد. والثاني متعلق بالقرارات المختلفة التي أُتخذت في أعقاب انفصال اقليم نصف الكرة الغربي عن الاتحاد. والثالث هو القرار الذي يتعين على المجلس أن يتخذه فيما يتعلق بتعليق أو طرد الجمعيات الأعضاء. فيما يتعلق بالقرارين الأولين، قال أحد أعضاء المجلس إن المجلس كان بارعاً في التفكير في الفرص والمخاطر. وجرت كثير من المحادثات، لكن الكثير منها لم يُعرف بالضرورة على أنه من المخاطر. وتم التوصل إلى أن القرارات المتخذة ما كانت لتختلف لو تم النظر إليها بشكل أكثر من منظور المخاطر. أما الخطر الثالث، المتعلق بتعليق أو طرد الجمعيات الأعضاء فقد كان دائماً قراراً يصعب على المجلس اتخذه. حيث إنه يجب الموازنة بين ما يتعلق بالمساءلة من ناحية، والأخذ في الاعتبار الجانب الإنساني من ناحية أخرى. لقد قامت الجمعية العضو المعنية بتقديم الخدمات وينبغي النظر في الأشخاص الذين كانت تخدمهم.

علق المدير العام على تلك القرارات الثلاثة المحددة. وكان هناك توازن بين إيجاد الإطار الصحيح وتوقع المخاطر. سوف تكون بعض المواقف مفاجئة. وفيما يتعلق بانسحاب اقليم نصف الكرة الغربي، وضع الاتحاد مجموعة من الخطوط الحمراء خلال مفاوضاته، فضلاً عن قدر من التحليل، مما ساعد المجلس على اتخاذ القرارات بسرعة كبيرة. ومن شأن الدروس المستفادة من هذه الاستعدادات أن تساعد الاتحاد على التغلب على الأوضاع في المستقبل. فيما يتعلق بالإجراءات القانونية ضد حكومة المملكة المتحدة، حاول الاتحاد الحصول على فهم من أشخاص آخرين للمخاطر. وطبق الاتحاد بعض الدروس المستفادة من الوضع

المتعلق بإقليم نصف الكرة الغربي وذلك باتباع نفس طريقة العمل، وكونت فريق عمل للتمكن من الرد بسرعة. أما المثال الثالث المتعلق بتعليق أو طرد الجمعيات الأعضاء فهذه مسألة مختلفة تماما. حيث ركزت القرارات بشكل ضيق النطاق على ما فعلته أو أغفلته الجمعية العضو. وفي المستقبل، سيستفيد الاتحاد من النظر في كيفية اتخاذ القرار في سياق البلد المعني والمخاطر التي تتعرض لها النساء والفتيات، وقد يكون من المفيد في هذه الحالات القيام بعمل ممنهج بشكل أكثر في مجال الإعداد.

وافق مات همفري على أهمية الدروس المستفادة واستعراض القرارات التي نجحت أو لم تنجح والتعلم من الممارسات المطبقة واستحداث هذه الإجراءات في المستقبل. عندما تحدث أشياء غير متوقعة يجب تطبيق المعرفة والخبرة من منظور تاريخي، مع الأخذ في الاعتبار العناية الواجبة، مع الاعتراف بأن الوقت قد لا يتوفر في بعض الأحيان.

تناولت الرئيسة المسألة التي أثرت حول اللغة والمصطلحات، وكيفية جعلها، واقعية وحقيقية. وقامت بطرح سلسلة الأسئلة التالية للنظر فيها:

1. التعرف على مصادر التهديد الذي يتعرض له اتحاد IPPF. ليحقق أفضل أداء ممكن. ما الذي يمكن أن يقلل من شأننا؟
2. ما هي طبيعة الأذى الذي يمسنا؟ كيف يمكن أن نُجرح أو نتأثر؟
3. تصور سيناريوهات مختلفة أو نتائج قد تتحقق إذا تم اتباع مسار معين من العمل. ماذا يمكننا أن نفعله للحد من الضرر والتهديد؟ ما هي العواقب غير المقصودة؟

في ختام الجلسة، أعاد مات همفري توجيه المجلس إلى الردود على الاستبيان التي أرسلت إلى الأعضاء قبل الاجتماع. وطلب إلى المجلس التفكير في أسوأ الأشياء التي يمكن أن تحدث؟ ما الذي يخلق أكبر التحديات؟ أين تكمن الفرص؟ ستساعد الإجابات على هذه الأسئلة في صياغة صورة المخاطر الاستراتيجية الخاصة بالاتحاد. تتمثل الخطوة التالية في إعداد خطة لتطوير إدارة المخاطر، ثم ينبغي وضع مجموعة من المخاطر الاستراتيجية لاستخدامها كجزء من عملية صنع القرار، والرصد، والإبلاغ والضمان.

قدم رئيسة لجنة C-FAR، نيفيل فان سيتارت، المدير الجديد للمخاطر والضمان. وشكر نيفيل فان سيتارت المجلس ولجنة C-FAR على المناقشة الغنية جدا. سيتم تجميع المعلومات المتعلقة بسجل المخاطر الجديد مع الأخذ بعين الاعتبار هذه الملاحظات وسوف تقدم بعد ذلك إلى فريق القيادة التابع للمدير العام DLT، و لجنة C-FAR ومن ثم المجلس.

شكر رئيسة لجنة C-FAR مات همفري وفارون أناند على إعداد هذه الدورة وتقديمها، كما تم تقديم الشكر إلى اللجنة ذاتها على شراكتها الممتازة مع المجلس.

5. برنامج عمل مكافحة العنصرية

قد تلقى المجلس أوراق متعلقة ببرنامج عمل مكافحة العنصرية في إطار الوثيقة رقم [BoT/09.21/DOC/5](#). تم تقديم هذا البند برئاسة بينس غاواناس، رئيسة اللجنة الفرعية لبرنامج مكافحة العنصرية التابعة للمجلس. انضمت ريانا رسول، مديرة المشروع، إلى الاجتماع في هذه الجلسة.

عرضت بينس غاواناس هذا البند من خلال التأكيد على أن القيم التي يمثلها الاتحاد تعني أنه لا يمكن التهرب من مسألة العنصرية، وأنها ترتبط بالمناقشات المتعلقة بالخطة الاستراتيجية الجديدة والمخاطر على حد سواء. وقد اجتمعت اللجنة الفرعية للمجلس مرتين وبدأت عملها بمناقشة الطريق الذي قطعتة الاتحاد كمؤسسة حتى الآن. لم تسعى اللجنة الفرعية إلى اللقاء باللوم ولكن البحث عن حلول. كان التحدي الأكبر هو العنصرية المنهجية في منظمة ما، لأن هذا يؤثر على الجميع، والتعامل مع العنصرية هو عمل يضطلع به الجميع داخل المنظمة. أظهر تقرير الاستشاريين المستقلين، الذي قُدم إلى المجلس في اجتماعه في

حزيران/يونية 2021، أن هناك ثقافة سامة داخل الاتحاد. وفي المستقبل، سيكون من المهم التخلص من التركيز على البياض باعتباره إطاراً مركزياً والاستماع إلى أصوات من يتأثرون أكثر من غيرهم. إنها مسألة تتعلق بقيمة عدم التسامح المطلق. سوف تأتي الحلول من دراسة سياساتنا وممارساتنا ومن نحن وكيف نتصرف مع بعضنا البعض. ولدى الاتحاد الدولي برنامج عمل لمناهضة العنصرية. سوف تُعرض على المجلس خارطة طريق ما قبل اجتماع الجمعية العامة في تشرين الثاني/نوفمبر 2022. سوف يُطلب من الجمعية العامة إصدار بيان عام بشأن مناهضة العنصرية. ومن المهم أيضاً إصدار بيان من المجلس، كي يعرف موظفو الاتحاد رأي المجلس بشأن هذه المسائل. وفي كانون الأول/ديسمبر، ستقدم اللجنة الفرعية خطتها إلى المجلس.

قدمت ريانا رسول إلى المجلس برنامج العمل (PoA) - خارطة الطريق لمناهضة العنصرية.

وأوضحت أن هناك ثلاثة مستويات لخارطة الطريق:

- المرحلة الناشئة: بدأت المؤسسة في تناول نهج أكثر مناهضة للعنصرية وقائماً على الإنصاف.
- المرحلة المرسخة: ما لدى الاتحاد من نهج راسخ متبع لمكافحة العنصرية والهياكل الرئيسية القائمة لدعمه.
- المرحلة الريادية: منظمة قدوة يتم فيها الاعتراف باختلالات القوى ومعالجتها من خلال برنامج العمل.

حددت المرحلة الناشئة ثلاث ركائز للعنصرية: الإرث الاستعماري، والإرث المؤسسي، والعلاقات بين الأشخاص. وردا على ذلك، أنشأ المجلس لجنة فرعية لمكافحة العنصرية، كما أن هناك فريق عمل موسعاً تابعاً للأمانة العامة. وكانت هناك خطة اتصالات (داخلية وخارجية) وخطة تدريبية. سوف تستمر هذه المرحلة حتى نهاية عام 2021.

ستشمل المرحلة المرسخة استجابة الإدارة، والهياكل التي وضعت لدعم وضع وتنفيذ خطة عمل لتحقيق برنامج العمل. وتجرى هذه المرحلة في الربع الأول من عام 2022.

المرحلة الريادية تنطوي على مواءمة الاستراتيجيات والسياسات المؤسسية الرئيسية، وإدماج برنامج العمل في التخطيط الاستراتيجي للفترة 2021-2022، وإصدار بيان بالاعتراف العلني من الجمعية العامة لعام 2022، والادماج في الاستراتيجية الجديدة للاتحاد للفترة 2023-2028. تبدأ هذه المرحلة من الربع الثاني من عام 2022 وتستمر حتى نهاية عام 2022.

جرى شرح الركائز الثلاث للعنصرية بصورة إضافية:

- الإرث الاستعماري: العنصرية الهيكلية، وهو النظام الشامل للتحيز العنصري عبر المؤسسات والمجتمع. وهذا يعطي امتيازات للبيض، مما يؤدي إلى حرمان الأشخاص الملونين.
- العنصرية المؤسسية: على سبيل المثال، المعاملة التمييزية، والسياسات المجحفة، والممارسات المتحيزة التي تؤدي إلى نتائج غير منصفة. لا يتم ذكر المجموعات العرقية على الإطلاق، ولكن النتيجة هي خلق مزايا.
- العنصرية بين الأشخاص: التعبير العلني عن العنصرية، الذي غالباً ما ينطوي على افتراءات، أو تحيزات أو كلمات أو أفعال بغيضة.

ستبدأ خطة العمل المقترحة في معالجة هذه الركائز الثلاث على النحو التالي:

- المستوى المؤسسي: ضمان تعويض الموظفين بشكل عادل

- العلاقات الشخصية: فرص التعلم والمحادثات حول مكافحة العنصرية والمساواة؛ برنامج التدريب أساسي لجميع الموظفين، مع إمكانية وجود وحدات إقليمية محددة على شكل "إضافات لما هو موجود"
- الاستعمار: حوارات على الصعيد الإقليمي والعالمي (داخلية وخارجية)

هنا أعضاء المجلس أثناء المناقشة للجنة الفرعية والأمانة العامة على العمل الذي اضطلعوا به حتى الآن.

سأل أحد أعضاء المجلس عما إذا كانت الجمعيات الأعضاء تشارك في وضع برنامج العمل، ليس فقط من ناحية التصميم، ولكن في تنفيذ السياسات. وأبلغ المجلس بأنه من المهم البدء على مستوى الأمانة العامة والمجلس أولاً. واقترح المدير العام أن يكون النهج هو نفسه النهج المستخدم في إصلاح الحوكمة. وينبغي للأمانة العامة والمجلس أن يكتسبا الشرعية أولاً، ثم التوجه إلى الجمعية العامة لطلب تفويض بإشراك الجمعيات الأعضاء في العملية. وينبغي أيضاً إشراك الجمعيات الأعضاء في المناقشة المتعلقة بالإرث الاستعماري للعنصرية.

تساءل أحد أعضاء المجلس عما إذا كان ينبغي أن يذهب الاتحاد إلى أبعد من ذلك وأن يتبع نهجا شاملا وعالميا بشكل أوسع، وأن ينضم إلى الكفاح العالمي ضد العنصرية. هنالك عديد من الصلات المترابطة بين العنصرية ومسألة الحقوق والصحة الجنسية والانجابية حيث إن الاتحاد في وضع جيد لمعالجة هذه القضايا. وأشارت رئيسة اللجنة الفرعية إلى أن البيان الذي سينشر سيكون واسع المدى وأن العمل الداخلي ل IPPF والأهداف العالمية لا يستبعد أحدهما الآخر. ومن المؤكد أن هناك تشابكاً بين القضايا العنصرية والحقوق والصحة الجنسية والانجابية SRHR، وسوف تناقش تركة انعدام الثقة كجزء من العمل المتعلق بالإرث الاستعماري.

تم التشديد على الحاجة إلى التدريب، لمعالجة جميع ركائز معالجة العنصرية. وينبغي أن يشمل هذا التدريب التنوع والإنصاف والتدريب على الإدماج لجميع الموظفين وأعضاء المجلس والموظفين الجمعيات الأعضاء ولوحظ أن هذا العمل لا يزال قيد التطوير وينبغي التعامل مع جميع فرص التدريب بتواضع. وأبلغ المجلس بأن التدريب سيكون جزءاً أساسياً من خطة العمل وأن ثم مناقشة ستجرى بشأن مدى إشراك الجمعيات الأعضاء. وأضاف المدير العام أن الكشف عن ثقافة سامة داخل اتحاد IPPF كان صادماً. وسيكون التدريب الأساسي لجميع جزءاً من الاستراتيجية الرامية إلى معالجة هذا الأمر. كما سيكون هناك تدريب محدد للمجلس والإدارة ومختلف أقاليم الاتحاد.

وافق أحد أعضاء مجلس الإدارة على أنه من المهم ترتيب الشؤون الداخلية أولاً، مما يعني توفر بيانات قوية حول الإنصاف والأجور والترقيات ومستويات الأقدمية وعمليات التوظيف لضمان تنوع مجموعات المرشحين بشكل مناسب. مع ذلك سيكون من المفيد مناقشة الموضوع في المجال العام، على سبيل المثال من خلال كتابات تشحذ الفكر. من المهم فتح نفاش عام قبل الانتقال إلى الخطوة التالية. وأكدت رئيسة اللجنة الفرعية أنه تمت مناقشة الحاجة إلى استحداث رسائل رئيسية وخطة للاتصال والاعلام، ستكون هناك استراتيجية للاتصالات تركز على الصعيدين الداخلي والخارجي. وأضافت الرئيسة أنه بالإمكان وجود دور قيادي لاتحاد IPPF في القطاع الأوسع بعد أن يتم ترتيب الشأن الداخلي، للابتعاد والانفصال بشكل واضح عن الماضي المضطرب.

تمت **الموافقة** على أن يصدر المجلس بياناً عن برنامج عمله لمكافحة العنصرية يتناول مساءلة المجلس عن مكافحة العنصرية والتزامه بنمذجة التغييرات التي ستتخذ داخل الاتحاد. وستعمم الرئيسة مسودة للبيان على أعضاء المجلس بعد الاجتماع بقليل للتعليق عليها ووضع القرارات النهائية والموافقة على البيان قبل تعميمه على الموظفين والجمعيات الأعضاء.

6. آخر المستجدات في القضية القانونية

10- أبلغ المدير العام أن الأمانة واصلت، بناء على تعليمات المجلس وتحت قيادة اللجنة الفرعية للمجلس، تقديم أسباب شكوى الاتحاد ضد حكومة المملكة المتحدة، فيما يتعلق بقرار بإلغاء عقد تمويل ائتلاف

ACCESS الخاص بالاتحاد. واستغرقت الحكومة بعض الوقت للرد، بحجة أنها لم تحدد هدفاً جديداً للمساعدة الإنمائية، ولكنها أعلنت للتو أنها لم تحقق الهدف المحدد، وبعد ذلك توجهت إلى البرلمان لتأمين الحصول على تفويض لما فعلته. قدم الاتحاد رداً قصيراً على أسباب الدفاع التي قدمتها الحكومة. واستخدم القاضي بعض أسباب الدفاع التي قدمتها الحكومة وحرّم الاتحاد من الحق في تقديم طلب للاستعراض القضائي. وعند تلقي هذه الأخبار، نظرت اللجنة الفرعية التابعة للمجلس في المسألة وقررت التقدم بطلب تجديد شفوي، يُعرض على قاضٍ جديد، مع ذكر سبب اعتقاد الاتحاد بأنه ينبغي السماح للمراجعة القضائية بالمضي قدماً. وقد تم تحديد موعد التجديد الشفوي في 16 تشرين الثاني/نوفمبر 2021، الذي سيكون بعد انعقاد مؤتمر تغيير المناخ مباشرة، "مؤتمر الأطراف السادس والعشرين". ويعتقد المدير العام أن هذه الاستراتيجية صحيحة، وأنه ذلك من شأنه أن يسمح لبقاء المسألة في المجال العام. مؤسسة صندوق دعم الاستثمار لصالح الأطفال CIFF، التي دعمت الاتحاد IPPF من خلال هذه العملية، وافقت على الاستمرار في التقديم الدعم المالي، على الأقل إلى مرحلة طلب التجديد الشفوي.

أكد أعضاء المجلس من جديد دعمهم لهذه الاستراتيجية. وشكرت الرئيسة المستشارة القانونية الفخرية على دعمها ونصائحها خلال هذه العملية. وأضافت الرئيسة أن الاتحاد فريد من نوعه بين المنظمات غير الحكومية باتخاذ هذا الإجراء القانوني، ورأى المجلس أن من واجبه الأخلاقي أن يكون رائداً في مواجهة مثل هذا الإجراء الضار من جانب حكومة المملكة المتحدة.

7. خطة عمل مجلس الإدارة

أحالت الرئيسة نظر المجلس إلى خطة عمله الحالية، التي تُفصل أهداف المجلس ونواتجه الرئيسية ومؤشراته وأهدافه وتقدمه. وطلبت إلى المجلس أن ينظر أولاً فيما إذا كان ينبغي أن تستمر خطة العمل في شكلها الحالي، أو إذا كانت أداة مفيدة، أو إذا كان لدى المجلس أي اقتراحات للإصلاح. ثانياً، طلبت إلى المجلس أن يقدم اقتراحات لخطة العمل الجديدة، التي سيكون لها جدول زمني يمتد حتى موعد انعقاد اجتماع الجمعية العامة. واقترحت إدراج النتائج الرئيسية لهذا الاجتماع في خطة العمل الجديدة. واستناداً إلى مدخلات من المجلس، ستقدم الرئيسة في الأسابيع المقبلة نسخة جديدة من خطة العمل، التي ستستكمل في اجتماع مجلس الأمناء في كانون الأول/ديسمبر. وتم تذكير أعضاء المجلس بأن تحديد الأولويات ليست من مهامه. وكانت أولويات خطة العمل هي أولويات المجلس، التي كان المجلس سعيداً لأن يخضع للمساءلة بشأنها. وكانت خطة العمل أداة تستخدمها لجنة الترشيحات والحوكمة لتقييم أداء المجلس.

طلب أعضاء المجلس خلال المناقشة النظر فيما يلي:

- ركز المجلس حتى الآن أساساً على مسائل إصلاح الحوكمة، ويجب أن تعكس خطة العمل الآن المسائل الناشئة عن تقرير التقييم.
- برنامج مكافحة العنصرية
- يجب أن تكون الاستراتيجية الجديدة للاتحاد التي تدعم الأمانة ودور المجلس في مساعدة الاتحاد أكثر جسارة.
- إدماج المخاطر في عمليات صنع القرار.
- تعزيز الاستدامة الذاتية ومصادر الدخل المختلفة.
- التمعن في كيف يمكن لأعضاء المجلس أن يكملوا بعضهم البعض ويتعلموا من بعضهم البعض.
- بناء وتعزيز مهارات الشباب داخل الاتحاد وتمكين وجود منصة اتصال للشباب داخل الاتحاد.
- تمكين الاتحاد من التحرك بشكل أسرع وتحقيق الإنجازات بشكل أسرع.

كما طلب أعضاء المجلس فسحة من الوقت للتعلم في التفكير بعد الاجتماع.

تم الاتفاق على أن يقدم أعضاء المجلس اقتراحاتهم لإدراج بنود في خطة عمل المجلس الجديدة إلى الرئيسة في غضون أسبوعين من الاجتماع. وستقوم الرئيسة بتجميع التعليقات والتغذية المرتدة وصياغة خطة جديدة، يعتزم عرضها على المجلس في اجتماعه في كانون الأول/ديسمبر 2021 لاعتمادها.

8. أي أعمال أخرى

اختصاصات سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 1.12
وافق المجلس على التعديلات التي أدخلت على سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 1.12 للجنة التقنية لتخصيص الموارد (RATC) – الاختصاصات، كما هو مفصل في الورقة رقم 12. [BoT/09.21/DOC/8.3](#). ولوحظ أن التغييرات تعكس التقسيم المعدل للعمل بين مختلف اللجان.

المسؤولون المخولون

وافق المجلس أنه عملاً بأحكام المادة 380 من قانون الشركات، 2013 على تعيين كل من السيدة آنا كيم روبنسون والسيدة دونا دا كوستا مارتينيز حيث أشارت كل منهما بالموافقة على التصرف كمسؤولة مخولة للشركة لأغراض تسجيل مكاتب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لإقليم الأميركتين ومنطقة البحر الكاريبي في كولومبيا وترينيداد وتوباغو وإيداعات التسجيل في سجل الشركات.

راهنوما-FPAP جمعية تنظيم الأسرة في باكستان

قامت المديرية الإقليمية لمنطقة جنوب آسيا بإطلاع المجلس على آخر المستجدات بشأن أحوال الجمعية العضو في باكستان، راهنوما-FPAP، وذلك في أعقاب الأحداث الأخيرة التي وقعت في أفغانستان. وقد برزت اعتبارات خطيرة تتعلق بالسلامة والأمن من منظور ارتباط الجمعية الباكستانية بمكتب إقليم جنوب آسيا يعمل معظمه من الهند، مما يمثل تهديداً لسهولة سير العمليات وسلامة الموظفين في باكستان. ونتيجة لذلك، نظرت الإدارة في خيارات مختلفة، وعرضت على المجلس خيار وضع راهنوما-FPAP ضمن إقليم العالم العربي، على غرار الوضع مع منظمة الصحة العالمية.

قرر مجلس أمناء الاتحاد ما يلي:

1. بالنظر إلى الشواغل المتعلقة بالسلامة والأمن المتعلقة بالارتباط بإقليم جنوب آسيا التابع للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ومكتبه في الهند، ستندمج الجمعية الباكستانية العضو في الاتحاد، راهنوما-FPAP، بدلا من ذلك إلى إقليم العالم العربي التابع للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتشكل جزءاً منه.
2. ينبغي إجراء تعديلات على مستوى الأمانة لضمان الانتقال السلس وتسيير العمليات.
3. اتخذ المجلس هذا القرار، مشيراً إلى الظروف الاستثنائية لجمعية راهنوما-FPAP دون أن يشكل ذلك أي سابقة.

آخر المستجدات بشأن جمعية تنظيم الأسرة العضو في أفغانستان

أطلعت المديرية الإقليمية لمنطقة جنوب آسيا المجلس على آخر المستجدات بشأن عمل جمعية تنظيم الأسرة في أفغانستان منذ أن سيطرت حركة طالبان على أفغانستان في 15 تموز/يوليه. خلال الشهر من 16 تموز/يوليه إلى الوقت الذي تأسست فيه الحكومة الجديدة، نُصح الموظفون بالبقاء في منازلهم، وكانت البلاد في حالة جمود شديد. والنساء على وجه الخصوص اللاتي يغامرون بالخروج معرضات لخطر التعرض للعنف البدني. ابتداءً من 22 أغسطس أُعيد فتح مكتب الجمعية في أفغانستان وعلى الرغم من أنه طلب من الموظفين والقابلات البقاء في المنزل، ناشدت طالبان العاملين في مجال الصحة والأطباء والقابلات للعودة إلى العمل وبدأت القابلات العاملات في الجمعية بالعمل والآن يعملن على المستوى المحلي في عشر مقاطعات. وجرى الاتصال عبر خط المساعدة. توقفت القابلات عن حمل وسائل منع الحمل، وكان التركيز أكثر على صحة الأم والطفل. في منتصف شهر أغسطس/آب طُلب من البنوك تجميد حسابات المنظمات غير الحكومية، ولكن بمنتصف سبتمبر/أيلول سُمح للبنوك بإعادة فتح أبوابها وتمكنت الجمعية من سحب الأموال

ودفع الرواتب تحويل الأموال إلى الجمعية. وقد تقرر أن يواصل فريق الجمعية العضو العمل بهدوء ولم تجري مناقشات رسمية مع طالبان. واضطر جميع أمناء الجمعية باستثناء شخص واحد إلى مغادرة البلاد. وبعضهم من النساء البارزات في العمل بمجال طب أمراض النساء. وكان الاتحاد قد قدم رسائل دعم لهم. كما عمل الاتحاد مع الشركاء على صياغة بيان لتقديمه أمام مجلس حقوق الإنسان يدعو إلى وقف العنف ضد المرأة في أفغانستان. وقد تلقى المكتب الإقليمي صوراً من وزارة شؤون المرأة تظهر نساء يجتمعن ويضطلعن بعملهن.

أعرب المجلس عن التزامه وتضامنه مع الجمعية العضو في أفغانستان، لمواصلتها العمل من أجل تأمين خيارات وحقوق المرأة في أفغانستان. سجل المجلس تقديره للمكتب الإقليمي لجنوب آسيا، والمديرة الإقليمية وفريقها، على دعمهم المتواصل لجمعية أفغانستان.

اختتام الاجتماع

وفي ختام الاجتماع، شكرت الرئيسة الأمناء، بمن فيهم رؤساء اللجان، على المناقشات الحكيمة والجماعية التي جرت خلال اليومين الماضيين. كما تم توجيه الشكر إلى أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة ولجنة الاستراتيجيات والاستثمار والتخطيط ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر على انضمامهم إلى المجلس في هذا الاجتماع وعلى مساهماتهم ودعمهم للمجلس. شكرت الرئيسة فريق الإدارة وأعضاء فريق القيادة التابع للمدير العام على دعمهم للمجلس وطلبت إليهم نقل تقدير المجلس إلى زملائهم الآخرين. منا تم تقديم الشكر لموظفي الدعم، ومقدمي الدعم التقني وفريق المترجمين الفوريين، ومدونة المحضر والفنيين على المساعدة في تمكين انعقاد هذا الاجتماع بشكل جيد للغاية.