

**ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE LA JUNTA DIRECTIVA DE IPPF
celebrada el 22 y 23 de septiembre de 2021 (reunión virtual)**

MINUTAS

Miembros presentes:	Asistentes:
Isaac Adewole	Varun Anand, Director, División de Finanzas y Tecnología
Abhina Aher	Mina Barling, Directora, División de Relaciones Externas
Rose-Marie Belle Antoine	Fadoua Bakhadda, DR, Región del Mundo Árabe
Rosa Ayong-Tchonang	Alvaro Bermejo, Director General
Ulukbek Batyrgaliev	Tomoko Fukuda, DR, ESAO
Santiago Cosio	Caroline Hickson, DR, Red Europea
Bience Gawanas	Manuelle Hurwitz, Directora, División de Programas
Kate Gilmore – Presidente	Claire Jefferey, Director Interino, División de Personal, Cultura y Organización
Surakshya Giri	Eugenia Lopez Uribe, DR, Región de las Américas y el Caribe
Jacob Mutambo	Ashish Kumar, Consejero Técnico Principal, Desarrollo Institucional y Apoyo a la Gobernanza
Sami Natsheh	Sonal Mehta, DR, Región de Asia del Sur
Donya Nasser	Marie-Evelyne Petrus-Barry, DR, Región Africana
Aurélia Nguyen	Achille Togbeto, Director, Gobernanza y Acreditación
Andreas Prager	Aileen McColgan, Asesor Legal Honorario
Elizabeth Schaffer	Caroline Dickinson, Secretaria
	<u>Otros asistentes de esta sesión:</u>
	Neish McLean, Presidente del CGN (inciso 2)
	Miembros del CGN (inciso 2)
	Susanne Suhonen, Russell Reynolds (inciso 2)
	Miembros del C-ISP (inciso 3)
	Lynette Lowndes, Asesor (inciso 3)
	Miembros del C-FA (inciso 4)
	Matt Humphrey, RSM UK (inciso 4)
	Neville van Sittert, Director, Risk & Assurance (inciso 4)
	Rayana Rassool, Comité de la Asociación de Personal (inciso 5)

Bienvenida e introducción

La Presidente, Kate Gilmore, dio la bienvenida a todos a la asamblea de la Junta Directiva de IPPF. La Presidente dio también una bienvenida especial a tres nuevos Miembros: Rose-Marie Belle Antoine, Santiago Cosio y Andreas Prager, y se hicieron las presentaciones correspondientes. La Presidente confirmó con agrado que la Junta Directiva cuenta ahora con su dotación completa de miembros.

Rose-Marie informó a la Junta Directiva que fue la Presidente de la Asociación Miembro (AM) de Trinidad y Tobago, además de académica, redactora de políticas y experta en derechos humanos, y que gran parte de su trabajo se centró en el VIH y en la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR).

Santiago informó a la Junta Directiva que fue miembro de MEXFAM, la AM en México. Anteriormente, su madre fue presidente de MEXFAM. Santiago impartió cursos de educación sexual a niños pequeños en la Ciudad de México. En el ámbito profesional, administró una compañía de producción vinícola. Estuvo involucrado en muchos proyectos sociales centrados en la SDSR y el desarrollo social con pueblos indígenas en condiciones menos privilegiadas.

Andreas fue Presidente de New Zealand FPA. En su juventud se involucró en la SDSR durante su primer empleo de temporada en una clínica de interrupción del embarazo. En el ámbito profesional, Andreas fue consultor de negocios y tecnología. Fue Presidente de la RESAO y del comité de transición para la reforma procesal.

La presidente anunció que Mariama Daramy-Lewis dejó IPPF y dio la bienvenida a Claire Jeffrey, Directora Interina de Personal, Cultura y Organización. También se le dio la bienvenida al nuevo Consejero Técnico Principal de Desarrollo Institucional y Apoyo a la Gobernanza, Ashish Kumar.

1. ARTÍCULOS PROCEDIMENTALES

1.1. Disculpas por ausencia

No se presentaron disculpas por ausencia y no se notificó ningún representante. Se anunció que Ulukbek Batyrgaliev y Surakhshaya Giri se unirían más tarde a la reunión y que Aurélia Nguyen tendría que ausentarse ocasionalmente de la misma debido a compromisos laborales. Se observó que Isaac Adewole estaría ausente el 23 de septiembre para recibir un premio y que Jacob Mutambo también estaría ausente el 23 de septiembre para asistir al Foro de la Juventud de su AM.

1.2. Aprobación de las Minutas de las asambleas previas (ejecutada al término de la asamblea)

*La Junta Directiva **adoptó** las minutas de su asamblea celebrada en línea el 2 y 3 de junio y el 2 de julio de 2021 como registros verdaderos y precisos.*

La Junta Directiva observó la Lista de Acciones de la asamblea del 2 y 3 de junio de 2021 y el estado de cada asunto. Se hizo notar que las modificaciones de la política 1.12 Términos de Referencia del Comité Técnico de Asignación de Recursos de IPPF (CTAR) se tendrían en consideración bajo el punto 8.

1.3. Adopción de la agenda y el horario

La Presidente señaló que esta asamblea extraordinaria, en circunstancias normales, se celebraría en forma de retiro como momento para alejarse de las exigencias del curso ordinario de negocios para ver hacia adelante y revisar la orientación de IPPF y su Junta Directiva. La asamblea comenzará con una revisión del progreso de la Junta Directiva y una discusión sobre cómo sería posible mejorar su desempeño. A esto, le seguirá una conversación acerca del nuevo Plan Estratégico de IPPF y la dirección de podría tomar IPPF en la década que está por venir. El segundo día de la asamblea iniciará con una sesión estilo taller sobre la mitigación de riesgos. A esto le seguirá una actualización

acerca del progreso que se ha logrado por el programa de acción antirracismo de IPPF. El resultado de esta asamblea será un nuevo Plan de Trabajo para el Consejo, que es uno de los instrumentos por los que el Comité de Gobierno y Nominaciones (CGN) asegura la rendición de cuentas de la Junta Directiva..

La Presidente propuso que se aprueben las Minutas de las asambleas precedentes al término de la reunión, con la siguiente enmienda:

*La Junta Directiva **adoptó** la agenda y el horario de esta reunión.*

2. EVALUACIÓN DE LA JUNTA CON EL CGN

La Junta Directiva recibió la Sinopsis de Evaluación y el Reporte Integral de la Junta Directiva en los documentos BoT/09.21/DOC/2.1 y 2.2.

La Presidente dio la bienvenida a Neish McLean, Presidente del CGN, a los miembros de los Comités y a Susanne Suhonen de Russel Reynolds.

Se le recordó a la Junta Directiva que el CGN llevó a cabo una evaluación de la Junta que incluyó no solo a cada uno de sus miembros sino a la Junta como grupo, y no solo de su desempeño en conjunto, sino también de la manera en la que esta aporta un beneficio material al liderazgo de IPPF. El Plan de Trabajo de la Junta Directiva respalda este proceso. La Junta Directiva también acordó, en el momento en que encomendó la evaluación de 360 grados del Director General (DG), que iniciaría un proceso similar con respecto de ella misma. Se invitó al personal, a los voluntarios y a los administradores a participar en esta evaluación de 360 grados. El CGN trabajó con Russel Reynolds a lo largo del proceso. El CGN también aseguró que el proceso cumple con los requerimientos constitucionales aplicables a la evaluación de la Junta Directiva. El resultado fue una revisión de la Junta Directiva, de la Presidente y de los Comités, teniendo en mente que esta nueva estructura de gobernanza ha estado en operación solamente doce meses.

Neish McLean informó que el proceso de evaluación de la Junta Directiva se ha llevado a cabo con ánimo de colaboración para asegurar que el CGN ha reclutado y apoyado la retención de un grupo de administradores y miembros de comité diverso, capacitado e capaz de generar impacto. Su objetivo es identificar los aspectos de la Junta Directiva que funcionan bien, las brechas que existen y la manera en que el CGN puede respaldar a la Junta Directiva. También se abordó la planificación futura y se expresó que se espera crear más espacios y oportunidades para la conversación, la colaboración y el respaldo proactivo de la Junta Directiva.

El proceso de evaluación provee una ventana analítica hacia la manera en que la Junta Directiva funciona y trabaja en conjunto. Esta fue la primera oportunidad que se tuvo desde la creación de la nueva estructura de gobernanza para reflexionar sobre la manera en que la Junta Directiva se desempeña y que la Presidente lleva a cabo sus funciones. El CGN y la Junta Directiva son responsables frente a la Asamblea General, que se celebrará en noviembre de 2022.

Se le informó a la Junta Directiva que se invitó a Russel Reynolds a participar con base en su conocimiento institucional de IPPF. Russel Reynolds también asumió el proceso de evaluación del DG. Esto ofreció una buena oportunidad para involucrarlos también

en una evaluación somera de la Junta Directiva, teniendo en cuenta el contexto de desafíos derivados de la Covid-19 y que la Junta Directiva es relativamente nueva. El proceso comenzó en Marzo de 2021. El CGN se reunió con Susanne Suhonen de Russel Reynolds para hablar acerca de la forma que debe tomar el proceso de evaluación, las voces que deben incluirse en él, el tipo de preguntas que se deben hacer y el formato de la evaluación. En conjunto con la Presidente de la Junta Directiva, el CGN estimó los recursos que debe usar, incluyendo el Plan de Trabajo de la Junta Directiva. El CGN se ha reunido casi mensualmente desde marzo para trabajar en este proceso. Se acordó que los empleados y AM deben involucrarse en el proceso a través de una encuesta en línea y esto generó una excelente respuesta. Russel Reynolds revisó los resultados de la encuesta y las entrevistas, los compiló y los compartió con el CGN quien, a su vez, los compartió con la Presidente de la Junta Directiva.

Un miembro de la Junta Directiva preguntó por qué se decidió involucrar a las AM en el proceso, especialmente en vista de que la Junta Directiva no tiene interacción directa con ellas. El Presidente del CGN señaló que se consideró importante involucrar a las AM particularmente debido al proceso de reforma. Se reconoció que quizá su interacción con la Junta Directiva no sería extensa en este momento, pero que representa una línea de partida y demuestra transparencia y rendición de cuentas. Un miembro de la Junta Directiva, que también es miembro de una AM, añadió que las AM aprecian su participación y la oportunidad de contribuir. También se hizo notar que las AM han dado el mandato al CGN y el CGN y la Junta Directiva son responsables frente a la red global de la Federación.

Susanne Suhonen confirmó que esta fue una evaluación somera para hacer un balance de la nueva Junta Directiva tras la reforma de gobernanza. Esta evaluación arrojó tres mensajes principales:

1. La Junta Directiva ha tenido un excelente inicio bajo circunstancias muy difíciles.
2. No hay preocupaciones importantes en términos de problemas administrativos, estatutarios o de integridad.
3. Hay algunas oportunidades por considerar en lo sucesivo, como se describe a continuación.

En adelante el CGN realizará una evaluación continua, especialmente antes de la Asamblea General.

Se presentó a la Junta Directiva un conjunto de recomendaciones de áreas y acciones que requieren atención prioritaria en los próximos 12 meses. Estas incluyen:

- 1) **Visión y estrategia a largo plazo:** dedicar más tiempo a las discusiones profundas y estratégicas a largo plazo; continuar mejorando la preparación de gestión de riesgos.
- 2) **Procesos y operaciones de la Junta Directiva:** aumentar la agenda y las discusiones de la Junta Directiva (incluyendo **delegar** más a los Comités); invertir en un programa de reclutamiento a más largo plazo para el desarrollo de los Miembros; mejorar la puntualidad y la calidad de los documentos de la Junta Directiva (haciéndolos más sucintos); lograr el mayor impacto del trabajo del Comité (que ahora se realiza de la manera en que los Comités habían sido formados y habían comenzado a presentar informes a la Junta Directiva).

- 3) **Habilidades y compromisos de la Junta Directiva:** realizar un análisis de brechas de habilidad y reclutar para subsanarlas (esto ya se ha hecho); contar con la entera participación de los miembros; mejorar el compromiso de los miembros entre juntas; incluir una votación electrónica formal cuando sea necesaria; asegurar una planeación adecuada de sucesiones para los puestos principales del liderazgo de la Junta Directiva.

Durante la discusión, los miembros de la Junta Directiva felicitaron al CGN por su trabajo. Se sugirió que, a medida que el mundo emerge de la pandemia, la Junta Directiva no debe volver a los modelos de trabajo anteriores. En lo sucesivo, la Junta Directiva debe considerar un modelo híbrido en vez de un modelo presencial para sus reuniones con el objetivo de reducir costos y aumentar la eficiencia. Se debe priorizar la actividad en línea y debe realizarse en conjunto con interacciones presenciales. Esta últimas deben desarrollarse en el campo y centrarse en torno a las actividades.

También se reconoció que hubo cierta distancia entre el trabajo de la Junta Directiva y las AM exacerbada por los efectos de la pandemia. Para que los miembros tengan un buen entendimiento de lo que sucede en las AM y el trabajo que realizan, se debe estudiar la manera de acercar a la Junta Directiva con las AM. IPPF existe para servir a los más vulnerables, y este trabajo recae en las Am. Las AM deben sentir que los niveles más altos de IPPF toman en cuenta sus necesidades y escuchan sus voces. Un miembro sugirió iniciar un proceso de interacciones presenciales por medio de el cual los miembros de la junta de un área regional puedan reunirse y visitar sus oficinas regionales.

Un miembro del CGN informó que habrá una junta internacional en Egipto en el mes de noviembre y sugirió que sería una oportunidad para que se reúnan el CGN y la Junta Directiva. Reconoció que se pueden mejorar los mecanismos de comunicación con las AM y sugirió enviar un cuestionario a las AM para recabar sus opiniones.

Un miembro de la Juta celebró esta primera evaluación como línea de referencia. En lo sucesivo, sería útil construir una perspectiva para impulsar el aprendizaje y que Russel Reynolds aconseje a la Junta Directiva sobre las mejores prácticas en el campo y lo que mejor convenga a IPPF.

Se dio la bienvenida a la identificación de un programa de incorporación para el desarrollo de los miembros. Además, la Junta Directiva debe asegurar que se haga uso de todas las habilidades del personal, lo que implica identificar las habilidades disponibles.

El DG agradeció al CGN y a Russel Reynolds por haber recogido las opiniones del personal y de las AM durante esta revisión de evaluación. El DG expresó su convicción de que IPPF no habría podido atravesar la pandemia con tanto éxito si este modelo de gobernanza no hubiera sido implementado. Con respecto a la necesidad de desarrollar el compromiso y la empatía hacia las AM, el DG informó que la Secretaría está comprometida a ayudar a la Junta Directiva a lograrlo a través de comunicaciones y algunas interacciones presenciales; sin embargo, advirtió que esto se debe llevar a cabo sin volver al modelo regional y a las dinámicas que este genera.

Susanne Suhonen concluyó que la nueva Junta Directiva ha tenido un gran comienzo, con habilidades, diversidad, flexibilidad y agilidad suficientes. Con respecto a las mejores prácticas, la línea de base de la Junta Directiva puede compararse con otras

organizaciones y compartir las mejores prácticas. Se recomendó que se haga una evaluación externa cada tres años y varias evaluaciones internas entre cada una de ellas.

El Presidente del CGN expresó que las habilidades y la diversidad que existen en la Junta Directiva lo han motivado. Espera con interés una colaboración más recíproca entre el CGN y la Junta Directiva y entre las AM y la Junta Directiva para ayudar a respaldar a las personas más vulnerables y las comunidades desatendidas en el mundo.

La Presidente agradeció al DG y al personal por esta nueva colaboración entre la gobernanza y el personal. También agradeció al CGN por su excelente colaboración con la Junta Directiva y a Russel Reynolds por su apoyo y orientación. Los resultados de la evaluación demostraron que la Junta Directiva tiene buenas razones para estar orgullosa de lo que ha logrado hasta ahora y para tomar en cuenta las áreas de oportunidad. Se presentaron muchos puntos concretos que la Junta Directiva puede extraer de esta conversación y que se discutirán después bajo el punto correspondiente de la agenda del Plan de Trabajo.

3. DISCUSIÓN ESTRATÉGICA CON C-ISP

La Junta Directiva recibió los documentos para la charla sobre Estrategia bajo los números de identificación BoT/09.21/DOC/3.1 y 3.2. La sesión se llevó a cabo en forma de taller entre la Junta Directiva y el Comité de Inversión Estratégica y Políticas (C-ISP) dirigido por Abhina Aher, Presidente del C-ISP, y facilitado por Lynette Lowndes, Asesora de IPPF para la estrategia de 2023-28.

Linette Lowndes abrió la sesión e informó que los objetivos principales fueron explorar los elementos clave de la nueva Estrategia y forjar lazos más estrechos entre la junta y los miembros del C-ISP.

Se le pidió a la Junta Directiva y a los miembros del C-ISP elegir una o dos palabras que describirán IPPF en 2030. Los resultados fueron:

Eléctrica	Inclusiva	Transformadora
Flexibilidad	Universal	Intersectorial
Catalítica	Cumple promesas	Acceso universal
Gran potencia	Voz	Cambio, transparencia
Liderada por jóvenes	Imperativa, innovadora	Progresiva, progresión
Sostenible e independiente	Dinámica, central	Humana – cerca de la gente
Equidad	Poder compartido	Feminista, centrada en las mujeres

Se le recordó a la Junta Directiva el Plan de Trabajo para el Diseño Estratégico que comprende cinco fases. IPPF se encuentra actualmente en la segunda fase: escucha y proyección. Esta fase involucra la recopilación de información, datos e ideas a través de mesas redondas, reuniones regionales y foros de juventud. La siguiente fase será la fase de creación conjunta e involucrará el desarrollo de la Estrategia a través del C-ISP, que vendrá a la Junta Directiva y después irá a la Asamblea General en noviembre de 2022.

Como parte del proceso de diseño de la Estrategia, se han comisionado varios trabajos de investigación para dar forma a una base de evidencias para las decisiones estratégicas que están por venir. Una de estas investigaciones fue un estudio escrito por la Universidad de Ciudad del Cabo y la Universidad de Oxford acerca de la cartera de clientes de IPPF en 2030 (documento no. [BoT/09.21/DOC/3.2](#)).

El documento cuestiona: ¿Quiénes serán la juventud en 2030?

- La generación Z (nacida entre finales de los 90 y el 2010, actualmente de 11 a 26 años de edad), educada en un mundo de internet y redes sociales que constituyen un medio importante de interacción entre ellos y el mundo externo.
- La generación Alfa (nacida entre 2010 y 2014, actualmente de menos de 11 años de edad).
- En el 2030, estas constituirán el grupo de clientes de IPPF. Serán la mayoría de la fuerza laboral y la población mundial. Los primeros cinco países que habitará la mayoría serán India, China, Indonesia, Nigeria y los Estados Unidos.
- Aprenderán y participarán en el mundo de manera virtual. Será una forma de vida digital.
- Serán la generación más diversa de la historia desde el punto de vista étnico y racial y en términos de sexualidad.
- Se enfrentarán a desafíos tales como problemas de seguridad ambiental y de recursos y al cambio climático. Habrá migraciones forzadas, crisis humanitarias y conflictos.

¿Qué debe hacer IPPF en 2030 para atender a esta población?

Antes de la reunión, se les envió a los participantes una encuesta previa al taller (cuyas preguntas se incluyen en el documento no. [BoT/09.21/DOC/3.1](#)). Los temas que surgieron de sus respuestas son los siguientes:

- IPPF vista como líder de pensamiento e innovadora en la entrega de servicios de SDSR.
- Modelar el ecosistema de la SDSR en vez de responder u operar dentro de él.
- Considerar a IPPF una líder de servicios de SDSR; líder de formación y proveedor de educación.
- Liderar la lucha por los derechos reproductivos.
- Hacer alianzas a nivel global y local.
- Construir coaliciones de organizaciones progresivas.
- Entender a la oposición.
- Cambiar narrativas y construir movimientos.
- Usar el poder de los clientes y proveedores.
- Atraer más atención al feminismo intersectorial, a la lucha contra la discriminación y a las cuestiones LGBTQ.
- Paradigma de desarrollo internacional – tener mecanismos para ver a todas las AM; obtener financiamiento de contratos locales; esquemas de salud nacionales y filantropía local y regional.
- Aumento de la digitalización – división social y generacional; movimientos populistas y pro vida que diseminan información falsa.
- Servicios a los jóvenes a través de canales digitales de entrega; asociarse con sistemas de salud integrados habilitados por medio de la tecnología; unir fuerzas

con organizaciones colaboradoras en relación con soluciones habilitadas por medio de la tecnología.

- Ser una organización de las mejores en su clase que haga pocas cosas bien en vez de muchas cosas mal.

Ambiciones y oportunidades para la década actual

La junta se dividió en grupos para considerar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las grandes ambiciones a las que IPPF debe aspirar para el futuro?
2. ¿Cuáles son los riesgos que pueden presentarse en la búsqueda de satisfacción de estas ambiciones?

La retroalimentación de los grupos fue la siguiente:

Grupo 1

- Discutir acerca de la intersectorialidad.
- Tomar en cuenta las diferentes generaciones y ser relevante para las nuevas generaciones.
- Ser la voz de los jóvenes y ayudar a quienes no pueden acceder fácilmente a los servicios.
- Comprender que las personas también necesitan acceso a servicios de información de calidad.

Grupo 2

- Asegurar a los voluntarios la mayor transparencia sobre lo que está haciendo IPPF.
- Maximizar la participación de los jóvenes.
- Llevar la reforma más allá de IPPF y alcanzar el rendimiento y los resultados óptimos.
- Considerar a IPPF como una organización súper tecnológica y salir de la participación tradicional en la SDRS.
- Invertir más en la salud mental, especialmente para las mujeres después del aborto.
- Lograr la aceptación del aborto como un derecho humano para la comunidad LGBT+.
- Dar visibilidad a IPPF como líder de SDRS.
- Centrarse en las áreas de máximo impacto.
- Desarrollar estrategias en torno a políticas nocivas –como la violencia doméstica– fijar objetivos más amplios y no olvidar a las personas desfavorecidas.
- Elevar su rol central a agendas más amplias: tratar el cambio climático y la problemática de los refugiados a través de la lente de la SDRS.
- Adoptar un enfoque incluyente en cuestión de género.
- Lograr que los servicios sean asequibles y disponibles para todos.
- Riesgos: sostenibilidad de las AM y de las actividades; financiación para hablar de políticas; imposibilidad de acceso de IPPF a investigaciones y actividades; multiplicidad de colaboradores – ¿cuál es el nicho de IPPF?; confianza en la seguridad de datos.

Grupo 3

- Estimar a IPPF como proveedor de educación de SDR en línea, pero reconociendo a aquellos que no tienen acceso a internet. Desarrollar un programa usando la Educación Integral el Sexualidad como modelo.
- Incidir por el aborto a nivel nacional y mundial teniendo el valor de intervenir cuando las AM enfrenten desafíos para la legalización del aborto, especialmente si no hay un vínculo entre el gobierno y las AM.
- Evitar compartimentar los derechos humanos. Quizá los donadores tengan un rol en el apoyo de la promoción de un enfoque holístico a los derechos humanos.
- Vincular la conversación sobre el antirracismo, centrándose en los legados coloniales y aumentando la confianza con comunidades que han sido defraudadas en el pasado, especialmente en el sur global. Cuando se creó IPPF también se pensó en el control del cuerpo de las mujeres negras. A veces todavía existe el sentimiento de que el norte global provee recursos y el sur global provee servicios.
- ¿Cómo creamos vínculos con las burocracias en los países? Mucho depende de la posición de las AM y sus conexiones.
- Riesgos: la oposición contra los asuntos de igualdad de género y la intolerancia; la división digital y la información errónea.

Grupo 4

- Tener como meta que IPPF sea un organismo con independencia financiera, sin obligación de responder a la presión de los gobiernos o donadores.
- Crear de nuevos flujos de trabajo y diferentes servicios, por ejemplo, en la fertilización in vitro, la adopción y los servicios de salud mental para la juventud. Estos pueden generar una fuente de recursos diferente para ayudar a IPPF y a las MA a cubrir sus propios costos. Algunos de estos nuevos servicios ayudarían hacer realidad las palabras “planificación familiar” ayudando a las familias a tener hijos.
- Que IPPF se concentre más en distintas regiones y comunidades en vez de concentrarse en países.
- Crear una agenda de eliminación para acabar con problemas como el aborto inseguro, los embarazos no deseados, las prácticas sexuales inseguras, el racismo y la mutilación genital femenina.
- Reubicar las oficinas principales al sur global para dar una mejor representación a los países que estamos atendiendo y donde hay una gran necesidad de servicios.
- Riesgos: independencia financiera y generación de ingresos – Seríamos dependientes del mercado y esto tendría un efecto en nuestros servicios. Mover las oficinas principales podría verse como un retroceso con respecto a los avances que ha logrado IPPF hasta el momento. La agenda de erradicación/eliminación alentaría y entusiasmaría al sector y podría lograr un progreso por país o región, pero también existe el riesgo de fracasar, que generaría frustración y sería una distracción para otros asuntos.

Lynette Lowndes agradeció a los grupos por la diversa gama de asuntos que generaron. Se presentó una nube de palabras con las palabras que se ofrecieron al inicio de la

sesión y se le pidió a la Junta Directiva y a los miembros del C-ISP tener estas palabras en mente en su camino de desarrollo estratégico.

Para terminar la sesión, la Presidente del C-ISP hizo énfasis en los numerosos pensamientos acerca de la posición de liderazgo de IPPF en la década siguiente que se planteó en los grupos de trabajo. También será importante sostener las reformas de gobernanza que se hicieron recientemente y continuar con su legado. En adelante, a medida que la Junta Directiva continúa su autoevaluación, también deberá evaluar qué tan inclusiva es frente a las poblaciones clave y grupos marginados asegurando que las AM atiendan a todas las poblaciones marginadas y exigiendo la rendición de cuentas de las AM. También se sostendrán conversaciones sobre las políticas clave, incluyendo el punto de vista de los donadores como, por ejemplo, sobre el apoyo a las mujeres en el trabajo sexual. Para el 2030 no deberá haber duda alguna de la posición de IPPF sobre estos asuntos.

La Presidente de C-ISP agradeció a Lynette Lowndes, a Casper Erichsen de la Secretaría y a los miembros del C-ISP por su contribución a la sesión.

En nombre de la Junta Directiva, la Presidente agradeció a todos los participantes por la energía y la visión que trajeron a la sesión y expresó que espera con interés la participación del C-ISP en los meses siguientes.

4. MITIGACIÓN DE RIESGOS CON EL C-AF

La Junta Directiva recibió los documentos de la discusión de Mitigación de Riesgos bajo los números BoT/09.21/DOC/4.1 a 4.4. Esta sesión tomó la forma de taller en el que los miembros del Comité de Auditoría y Finanzas (C-AF) y los representantes de RSM UK, Matthew Humphrey y Mark Sullivan, se unieron a la Junta Directiva.

Elizabeth Schaffer, Presidente del C-AF, abrió la sesión, dio la bienvenida a todos los presentes y presentó a Matthew Humphrey, facilitador de la sesión. Se le informó a la Junta Directiva que, mientras que IPPF tiene un control firme del ambiente y el sistema de presentación de informes, el propósito de la sesión fue considerar los riesgos estratégicos que pudieran surgir del nuevo Plan Estratégico y determinar si IPPF ha implementado las estructuras y los marcos de trabajo adecuados para equilibrar el riesgo.

Matt Humphrey informó que el objetivo de la sesión fue, en primera instancia, proveer un punto de partida a IPPF para que desarrolle su enfoque de la gestión de riesgos de manera que ayude a realizar la nueva estrategia quinquenal y, en segunda instancia, hablar acerca de los posibles riesgos estratégicos que puedan tener impacto o influencia en la nueva estrategia.

Se presentaron a la Junta Directiva algunas ideas acerca de por qué el desarrollo de un marco estratégico de gestión de riesgos es parte esencial de las responsabilidades de cualquier junta directiva.

- La Junta Directiva debe establecer el marco de riesgos y control interno y determinar la naturaleza y el alcance de los riesgos principales que está dispuesta a tomar para lograr sus objetivos estratégicos.
- Debe cerciorarse de que los controles internos de la organización sean sólidos.
- Debe monitorear la gestión de riesgo y los sistemas de control interno de la empresa, realizar una evaluación de su efectividad al menos una vez al año y comunicar dicha revisión en el informe anual.

Asamblea de la Junta Directiva de IPPF–22 y 23 de septiembre de 2021

- El monitoreo y la revisión deben cubrir todos los controles materiales, incluidos los controles financieros, operativos y de cumplimiento.
- ¿Cuáles son los riesgos? Se dividen en dos dimensiones: riesgos cotidianos de negocio y riesgos excepcionales (generalmente riesgos menores).
- Los objetivos estratégicos, los riesgos estratégicos y el apetito al riesgo deben estar alineados. Los riesgos emergentes se deben monitorear y mantener bajo control. Los riesgos estratégicos permiten identificar los controles clave y cartografiar las seguridades para crear un Marco Seguridades para la Junta Directiva. Los asuntos de apetito al riesgo motivarán la presentación de informes de riesgos operativos: el tipo y volumen de los riesgos y el apetito de riesgos internos y externos.

¿Qué cambios haría la Junta Directiva al enfoque y al marco de gestión de riesgos actuales para satisfacer mejor sus responsabilidades de gestión de riesgos?

Se les pidió a los participantes revisar las respuestas a esta pregunta en el análisis de respuestas al cuestionario que se entregó antes de la reunión. La Junta Directiva y los miembros del C-FA se dividieron en tres grupos y a cada grupo se le pidió considerar las áreas de gestión de riesgos desde tres perspectivas distintas.

- Grupo 1: Monitoreo y presentación de informes
- Grupo 2: Toma de decisiones
- Grupo 3: Controles, mitigación y seguridades

La retroalimentación de los grupos fue la siguiente:

Grupo 1 – Perspectiva de monitoreo y presentación de informes

- Existen desafíos en cuanto al lenguaje y al argot del concepto de gestión de riesgos. Por ejemplo “¿qué es apetito al riesgo?”. Las personas estiman que la expresión es muy abstracta. ¿Cómo se concretiza?
- Desafíos de la presentación de informes: Gran parte de la información que llega a la Junta Directiva se relaciona con los riesgos como, por ejemplo, la información financiera y los asuntos de protección. Pero esta información llega disgregada y no se relaciona directamente con algún riesgo. Un miembro del grupo señaló que la junta de su AM comenzó a desarrollar una matriz de riesgos con información acerca de los diez riesgos principales y sus cambios. La junta discutió esta matriz en cada asamblea. Se hizo notar que, cuando IPPF decidió emprender acciones legales contra el gobierno del Reino Unido, la Junta Directiva pasó por un proceso de gestión de riesgos para hacer frente al asunto, pero no hubo una gestión de riesgos en sí misma.

Como respuesta, Matt Humphrey comunicó que algunas juntas directivas ponen el documento de perfil de riesgos sobre los documentos preparados para las reuniones y consultan este documento durante la toma de decisiones.

Grupo 2 – Perspectiva de toma de decisiones

- El grupo habló acerca de la reforma de gobernanza y de la relación entre las decisiones de gobernanza y las decisiones administrativas. IPPF tiene el marco correcto pero hay más trabajo por hacer para aclarar esto.
- Imperativo estratégico con respecto al financiamiento y al financiamiento mixto. ¿Cuáles son los riesgos del financiamiento gubernamental? ¿Cómo determinan Asamblea de la Junta Directiva de IPPF–22 y 23 de septiembre de 2021

nuestra estrategia, limitan nuestras decisiones y oportunidades en torno a las estrategias generadoras de ingresos? Existen cuestionamientos sobre cómo financiar la organización y lograr su sostenibilidad. ¿Cómo se deben tomar estas decisiones? Debe existir un marco o un conjunto de criterios. Por ejemplo, si se decidiera reducir el porcentaje de financiamiento gubernamental, este acuerdo sería parte del Plan Estratégico e IPPF lo establecería como referencia para minimizar el riesgo con el paso del tiempo.

- Se debe tomar en cuenta que los parámetros financieros son específicos de IPPF y no necesariamente tienen un impacto en la manera en la que las AM quisieran ser financiadas. Es posible que las AM tengan oportunidades de alinearse con el gobierno de sus países, incluso si la estrategia de IPPF es distinta. Las AM pueden estimar que el riesgo es diferente a nivel nacional que a nivel global.

Matt Humphrey respondió que al definir el apetito al riesgo dentro de IPPF e integrarlo en los informes cambiará la manera en la que se tome la decisión. Se estará permitiendo a los administradores tomar decisiones dentro de un marco.

Grupo 3 – Perspectiva de controles y mitigación

- Controles informales: Son valores como transparencia, comunicación y liderazgo. No necesariamente están escritos en procedimientos pero pueden ser una base sólida para construir la gestión de riesgos. Un ejemplo son los valores de IPPF y la manera en la que se transforman en cultura. ¿Todos se apegan a estos valores? ¿El liderazgo predica con el ejemplo?
- Controles formales: cosas que se acuerdan y que se pueden desarrollar para crear procedimientos. Toma tiempo antes de que el riesgo tenga efectos y de que estos se detecten. ¿Cómo se puede reducir el tiempo para señalar que ha surgido un riesgo? Los procedimientos de alarma pueden ser útiles. Se puede implementar un sistema efectivo de controles, por ejemplo, sistemas de alarma temprana o de focos rojos.
- Seguridades – Involucrar a los donadores – ¿Cómo se puede trabajar con los donadores para incluirlos en el mecanismo de gobernanza y motivar la transparencia y la confianza?
- Nivel mínimo de tolerancia para las situaciones que no queremos que se presenten como, por ejemplo, el racismo y la discriminación. Implementar una política de cero tolerancia.

Matt Humphrey añadió que existe un modelo de primera, segunda y tercera línea de defensa. La primera línea de defensa son aquellos responsables de los controles mismos como, por ejemplo, la administración. La segunda línea de defensa serían los departamentos de finanzas y recursos humanos y los equipos técnicos. La tercera línea de defensa podría ser una revisión independiente o un trabajo de auditoría interna. Si no se tienen implementadas estas tres líneas de defensa, se trabaja en base a suposiciones. Este modelo permite a la gerencia presentar informes regulares sobre la efectividad del nivel de los controles. Construir el marco de seguridades sería un buen paso hacia delante.

Se invita a la Junta Directiva a considerar una dificultad reciente o decisión controversial tomada por IPPF

Se invitó a la Junta Directiva a considerar una dificultad reciente o decisión controversial que esta tomó, y como esta reunión cambiaría la manera en la que tomó dicha decisión.

Durante la discusión se trajeron a colación tres decisiones recientes. La primera fue la decisión de emprender acción legal contra el gobierno del Reino Unido con respecto a su decisión de cortar el financiamiento de IPPF. La segunda fueron varias decisiones tomadas tras la separación de la Región del Hemisferio Occidental (RHO) de IPPF. La tercera fue la decisión que la Junta Directiva debe tomar en relación con la suspensión o expulsión de las Asociaciones Miembro. En cuanto a las dos primeras decisiones, un miembro de la junta comentó que la Junta Directiva demostró destreza al considerar los riesgos y oportunidades. Tuvieron lugar muchas conversaciones, pero muchas de ellas no se llevaron a cabo bajo el concepto de riesgo. Se creyó que las decisiones que se tomaron no habrían sido distintas si se hubieran considerado más desde la perspectiva de riesgo. El tercer riesgo, relacionado con la suspensión o expulsión de las AM, supuso siempre una decisión difícil para la Junta Directiva. Se hizo un acto de equilibrio en el que, por un lado, hubo un apego a los asuntos de rendición de cuentas y por el otro se tomó en cuenta el aspecto humano. Las AM en cuestión habían estado prestando servicios y se debe tomar en cuenta a las personas atendidas por las AM.

El DG se expresó acerca de estas tres decisiones específicas. Se hizo un balance entre la implementación del marco correcto y la previsión de riesgos. Algunas situaciones llegan de sorpresa. Con respecto a la separación de la Región del Hemisferio Occidental, IPPF tuvo un conjunto de límites durante la negociación, así como un nivel de análisis. Estos ayudaron a la Junta Directiva a tomar decisiones rápidamente. Las lecciones aprendidas de estas preparaciones ayudarán a IPPF a navegar situaciones en el futuro. Con respecto a la acción legal contra el gobierno del Reino Unido, IPPF intentó comprender cuáles serían los riesgos con ayuda de otras personas. IPPF aplicó algunas de las lecciones aprendidas de la situación de la RHO utilizando el mismo método de trabajo y creó un grupo de trabajo capaz de reaccionar rápidamente. El tercer ejemplo relacionado con la suspensión o la expulsión de las AM supuso un proceso diferente. Estas decisiones se concentraron exclusivamente en lo que la AM ha hecho o dejado de hacer. En lo sucesivo, IPPF hará bien en considerar la manera en que la decisión que tomó afectará el contexto general del país y los riesgos que corren las mujeres y las niñas, y estas situaciones se beneficiarán de un trabajo sistémico de preparación.

Matt Humphrey reconoció que las lecciones aprendidas son muy importantes. Es necesario revisar las decisiones que marcharon bien y las que no, aprender de las prácticas aplicadas y desarrollarlas en procedimientos futuros. Cuando ocurren cosas inesperadas, se debe aplicar el conocimiento y la experiencia desde una perspectiva histórica tomando en cuenta la debida diligencia, pero también reconociendo que a veces no hay tiempo suficiente.

La Presidente abordó el tema del lenguaje y el argot y cómo traerlo a la realidad. Presentó la siguiente serie de asuntos a considerar:

1. Identificar las fuentes de amenaza para lograr que IPPF sea la mejor IPPF posible. ¿Qué nos puede perjudicar?

2. ¿Cuál es la naturaleza de lo que nos puede perjudicar? ¿Cómo podríamos salir heridos?
3. Imaginar diferentes escenarios o resultados que pudieran ocurrir si se toma cierto curso de acción. ¿Qué podemos hacer para minimizar el daño y reducir las amenazas? ¿Cuáles pueden ser las consecuencias accidentales?

Al cerrar la sesión, Matt Humphrey trajo la atención de la Junta Directiva a las respuestas del cuestionario que se envió antes de la asamblea. Se le pidió a la Junta Directiva recordar qué es lo peor que podría suceder. ¿Qué supone los retos más grandes? ¿Dónde están las oportunidades? Las respuestas a estas preguntas ayudarían a formular el perfil estratégico de riesgo de IPPF. El siguiente paso será preparar un plan de desarrollo de gestión de riesgos y, luego, desarrollar un conjunto de riesgos estratégicos para aplicarlo a la toma de decisiones, las seguridades, el monitoreo y la presentación de informes.

El Director de Tecnología y Finanzas presentó a Neville van Sittart, el nuevo Director de Riesgos y Seguridades. Neville van Sittart agradeció a la Junta Directiva y al C-FA por esta enriquecedora charla. Tomando en cuenta esta retroalimentación se compilará el nuevo Registro de Riesgos que se presentará al Equipo de Liderazgo Directivo (ELD), a C-FA y luego a la Junta Directiva.

El Presidente de C-FA agradeció a Matt Humphrey y a Varun Anand por la preparación y ejecución de la sesión y se agradeció al C-FA por su excelente colaboración con la Junta Directiva.

5. PROGRAMA DE ACCIÓN ANTIRRACISMO

La Junta Directiva recibió los documentos del Programa de Acción Antirracismo bajo el número BoT/09.21/DOC/5. Bience Gawanas, Presidente del subcomité de la Junta Directiva del Programa de Acción Antirracismo, dirigió la sesión. Rayana Rasool, Gestora de Proyectos, se unió a la asamblea en esta sesión.

Bience Gawanas presentó este asunto haciendo énfasis en que los valores que IPPF representa le impiden esquivar el problema del racismo, y que éste se relaciona con las discusiones sobre riesgos y sobre el nuevo Plan Estratégico. El subcomité de la Junta Directiva se ha reunido dos veces y ha iniciado su trabajo con una discusión acerca del camino que IPPF ha recorrido hasta el momento. No buscó culpar a nadie, sino buscar soluciones. El desafío más grande fue el del racismo sistémico en una organización porque tiene un impacto en todos y es responsabilidad de todos en la organización. El informe de los asesores independientes que se presentó a la Junta Directiva en su reunión de junio de 2021 demostró que hay una cultura tóxica dentro de IPPF. En lo sucesivo, será importante descentralizar la blanquitud como marco central y escuchar las voces de quienes se ven más afectados. Se trata de un enfoque de tolerancia cero. Las soluciones vendrán con el análisis de las políticas y prácticas, de quienes somos y cómo nos comportamos unos con otros. IPPF tiene un Programa de Acción Antirracismo y la Junta Directiva recibirá un plan de trabajo antes de la Asamblea General en noviembre de 2022. Se le pedirá a la Asamblea General emitir una declaración pública sobre el antirracismo. También fue importante contar con una declaración de la Junta Directiva para que el personal de IPPF conozca su opinión de sobre este asunto. En diciembre el subcomité presentará su plan a la Junta Directiva.

Rayana Rasool presentó a la Junta Directiva el Programa de Acción (PoA) – Plan de Trabajo Antirracismo.

Se explicó que el plan de trabajo consta de tres niveles:

- Emergente: IPPF comienza a tomar un enfoque más antirracista y basado en la equidad.
- Estable: IPPF tiene un enfoque antirracismo establecido y ha implementado estructuras fundamentales para respaldarlo.
- Líder: IPPF es una organización modelo en la que se reconocen y abordan los desequilibrios de poder a través del PoA.

En el nivel Emergente se identificaron tres pilares de racismo: de legado colonial, institucional e interpersonal. En respuesta, la Junta Directiva instaló un subcomité antirracismo y un Grupo de Trabajo Secretarial extendido. Se hizo un plan de comunicaciones (internas y externas) y un plan de capacitación. Esta fase se extenderá hasta finales de 2021.

En el nivel Estable se incluye la respuesta de la administración, la implementación de estructuras para respaldar el desarrollo y la implementación de un plan de acción para lograr el PoA. Esta fase se extenderá hasta el primer trimestre de 2022.

El nivel de Líder involucra la alineación con estrategias y políticas institucionales principales, la integración del PoA en la planeación estratégica de 2021-22, una Declaración de Reconocimiento Público de la Asamblea General de 2022 y su integración en la nueva Estrategia de IPPF de 2023-28. Esta fase se extenderá del segundo trimestre a finales de 2022.

Se explicaron los tres pilares del racismo con más detalle:

- Legados coloniales: el racismo estructural; es decir, el sistema de sesgo racial generalizado en la sociedad y en las instituciones. Esto otorga privilegios a los blancos que resultan en desventajas para las personas de color.
- Racismo institucional: por ejemplo, trato discriminatorio, políticas injustas y prácticas sesgadas que tienen resultados inequitativos. Nunca se hace mención de los grupos raciales y el resultado es la creación de ventajas.
- Racismo interpersonal: expresiones públicas de racismo que a menudo incluyen insultos, prejuicios o palabras o acciones de odio.

El Plan de Acción propuesto comenzará abordando estos tres pilares de la siguiente manera:

- Institucional: asegurar que el personal reciba una compensación equitativa.
- Interpersonal: proveer oportunidades de aprendizaje y conversaciones sobre el antirracismo y la equidad, y un programa básico de formación para todo el personal con la opción de añadir módulos regionales complementarios específicos.
- Colonial: diálogos regionales y globales (internos y externos).

Durante la discusión, los miembros de la Junta Directiva felicitaron al subcomité y a la Secretaría por su trabajo hasta el momento.

Uno de los miembros de la Junta Directiva preguntó si las AM participaron en el desarrollo del Programa de Acción, no solo en el diseño sino también en la Asamblea de la Junta Directiva de IPPF–22 y 23 de septiembre de 2021

implementación de políticas. Se le dijo a la Junta Directiva que es importante comenzar por el nivel de la Secretaría y de la Junta Directiva. El DG sugirió que el enfoque debe ser el mismo que se utilizó para la reforma de gobernanza. La Secretaría y la Junta Directiva deben recuperar su legitimidad y después recurrir a la Asamblea General para pedir un mandato para integrar a las AM en el proceso. También se debe incluir a las AM en la discusión del legado colonial del racismo.

Uno de los miembros de la Junta Directiva cuestionó si IPPF debe dar un paso adelante y adoptar un enfoque más global, uniéndose a la lucha contra el racismo. También se identificaron muchos vínculos entre el racismo y las SDSR, e IPPF está bien situada para abordar estos problemas. La Presidente del subcomité informó que la Declaración que se publicará será extensa y que el trabajo interno y los objetivos globales de IPPF no son mutuamente exclusivos. Se encontró ciertamente una intersectorialidad entre el racismo y la SDSR y se discutirá el legado de desconfianza como parte del trabajo relativo al legado colonial.

Se enfatizó la necesidad de capacitación para abordar todos los pilares del racismo. La capacitación debe incluir la diversidad, la igualdad y la inclusión e involucrar a todo el personal, a los miembros de la Junta Directiva y a las AM. Se señaló que este trabajo está en evolución y que todas las oportunidades de capacitación deben abordarse con humildad. Se informó a la Junta Directiva que la formación sería una parte importante del Plan de Acción y que se discutiría la medida en la que las AM estarán involucradas. El DG añadió que el descubrimiento de una cultura tóxica dentro de IPPF fue impactante. La formación básica para todos sería parte de la estrategia para abordarla. También habrá capacitación específica para la Junta Directiva, la administración y las diferentes regiones de la Federación.

Un miembro de la Junta Directiva reconoció que es importante primero tener la casa propia en orden. Esto significa tener datos sólidos sobre igualdad, remuneración, ascensos y niveles de antigüedad, y procesos de reclutamiento para asegurar una base de candidatos con la diversidad adecuada. Pero también sería útil llevar la discusión a la esfera pública como, por ejemplo, a través de obras de teatro. La discusión pública es importante antes de seguir adelante. La Presidente del subcomité confirmó que se examinó la necesidad de desarrollar mensajes clave, que se discutió un plan de comunicación, y que habrá una estrategia de comunicación interna y externa. La Presidente añadió que puede existir un rol de liderazgo para IPPF en el sector general a medida que ponga orden en su propia casa para marcar una separación limpia del pasado turbulento.

Se **acordó** que la Junta Directiva emitirá una declaración sobre su Programa de Acción Antirracismo en el que se abordará la responsabilidad de la Junta Directiva con relación al antirracismo, y su compromiso para dar forma a los cambios que se ejecutarán dentro de la Federación. La Presidente entregará un borrador a los miembros de la Junta Directiva poco tiempo después de la junta para obtener sus comentarios, concluirlo y aprobarlo antes de su divulgación entre el personal y las AM.

6. ACTUALIZACIÓN DEL CASO LEGAL

El DG informó que, como lo instruyó la Junta Directiva y bajo el liderazgo del subcomité de la Junta Directiva, la Secretaría continuó presentando los medios de defensa de la acción legal entablada por IPPF contra el gobierno del Reino Unido en relación a la decisión de este último de dar fin al contrato ACCESS de IPPF. El gobierno tardó en responder bajo el argumento de que todavía no había desarrollado un objetivo de apoyo

Asamblea de la Junta Directiva de IPPF–22 y 23 de septiembre de 2021

al desarrollo, pero había anunciado recientemente que no cumpliría el objetivo establecido y, después, había recurrido al parlamento para asegurar un mandato para lo que había hecho. IPPF envió una breve respuesta a los medios de defensa del gobierno. El juez utilizó algunos de los medios de defensa del gobierno y negó a IPPF el derecho de proceder a la Revisión Judicial. Al recibir esta noticia, el subcomité de la Junta Directiva consideró el asunto y decidió solicitar una audiencia de oral de prórroga a un nuevo juez, explicando por qué IPPF cree que se debe aprobar y ejecutar la Revisión Judicial. La audiencia oral de prórroga se programó para el 16 de noviembre de 2021, justo después de la conferencia sobre el cambio climático, COP26. El DG cree que esta fue la estrategia correcta y permitirá que el asunto siga siendo de dominio público. El CIFF, que apoyó a IPPF a lo largo de este proceso, aceptó continuar dando apoyo financiero, al menos hasta la etapa de la audiencia oral de prórroga.

Los miembros de la Junta Directiva reafirmaron su apoyo a esta estrategia. La Presidente agradeció al Asesor Legal Honorario por su apoyo y asesoramiento en este proceso. La Presidente añadió que IPPF tiene un papel único entre las ONG que entablaron esta acción legal, y que la Junta Directiva estima que es su deber moral ser líder frente a tal acción perjudicial del gobierno británico.

7. PLAN DE TRABAJO DE LA JUNTA

La Presidente atrajo la atención de la Junta Directiva al Plan de Trabajo actual que detalla los Objetivos, Resultados Principales, Indicadores, Metas y Progreso de la Junta Directiva. Se le pidió a la Junta Directiva considerar, en primer lugar, si debe continuar con el Plan de Trabajo como es actualmente, si es una herramienta útil o si tiene sugerencias para su reforma. En segundo lugar, se le pidió a la Junta Directiva hacer sugerencias para el nuevo Plan de Trabajo que debe incluir una línea de tiempo hasta la Asamblea General. Se propuso que se incluyan los resultados principales de esta reunión en el nuevo Plan de Trabajo. Con base en las contribuciones de la junta, en las semanas siguientes la Presidente redactará una nueva versión del Plan de Trabajo que será concluido en la reunión de diciembre de la Junta Directiva. Se les recordó a los miembros de la Junta Directiva que no es su trabajo establecer nuevas prioridades para IPPF. Las prioridades en el Plan de Trabajo son las prioridades de la Junta Directiva, por las que la Junta Directiva está dispuesta a asumir la responsabilidad. El Plan de Trabajo fue una herramienta usada por el CGN para evaluar el desempeño de la Junta Directiva.

Durante la conversación, los miembros de la junta pidieron que se considere lo siguiente:

- Que, hasta el momento, la Junta Directiva se a enfocado principalmente en los asuntos de reforma de gobernanza y que el Plan de Trabajo debe reflejar ahora nuevos asuntos derivados del informe de evaluación.
- El programa antirracismo.
- La nueva Estrategia de IPPF, su apoyo a la Secretaría y el rol de la Junta Directiva en su apoyo a IPPF como organización que toma riesgos.
- Integrar el riesgo en el proceso de toma de decisiones.
- La promoción de la sostenibilidad independiente y las fuentes mixtas de ingresos.

- La reflexión acerca de cómo los miembros de la Junta Directiva pueden complementarse y aprender unos de otros.
- El desarrollo de las capacidades de los jóvenes dentro de IPPF y la habilitación de una plataforma de comunicación para la juventud dentro de la Federación.
- Permitir que IPPF avance y alcance sus metas más rápido.

Los miembros de la Junta Directiva también pidieron tiempo para reflexionar después de la asamblea.

Se **acordó** que los miembros de la Junta Directiva presentarán a la Presidente, dentro de las dos semanas siguientes a la asamblea, sugerencias de asuntos que se incluirán en el nuevo Plan de Trabajo de la Junta Directiva. La Presidente consolidará la retroalimentación y redactará un nuevo Plan que será presentado a la Junta Directiva en su reunión de Diciembre 2021 para su aplicación.

8. MISCELÁNEA

Política 1.12, Términos de Referencia del Comité Técnico de Asignación de Recursos de IPPF

La Junta Directiva **aprobó** las modificaciones a la Política 1.12, Términos de Referencia del Comité Técnico de Asignación de Recursos (CTAR) de IPPF, según se describe en el documento número BoT/09.21/DOC/8.3. Se señaló que los cambios reflejaron el ajuste de la división de trabajo entre los diferentes Comités.

Funcionarios autorizados

La Junta Directiva **resuelve** que según las disposiciones de la sección 380 de la Ley de Sociedades de 2013, Ana-Kim Robinson y Dona Da Costa Martínez, que firmaron su consentimiento como Funcionarias Autorizadas de la compañía, por la presente son y serán designadas Funcionarias Autorizadas de la compañía para registrar las Oficinas Regionales de las Américas y el Caribe de IPPF en Colombia y Trinidad y Tobago y para cumplimentar el Registro de Sociedades.

Rahnuma-FPAP

El Director Regional de la Región del sur Asiático puso la Junta Directiva al día con respecto a la situación de la AM de Pakistán, Rahnuma-FPAP, tras los eventos recientes en Afganistán. Han surgido graves consideraciones de seguridad desde la perspectiva del vínculo de la AM pakistaní con una Oficina Regional del Sur Asiático que opera mayormente en India. Este vínculo representa una amenaza para el buen funcionamiento de las operaciones y la seguridad del personal en Paquistán. Como resultado, la administración ha considerado varias opciones y presentó a la junta la opción de que Rahnuma-FPAP se incluya en la Región del Mundo Árabe, en alineación con la OMS.

La Junta Directiva de IPPF **resolvió** que:

1. La Asociación Miembro de Pakistán, Rahnuma-FPAP, se integrará y formará parte de la Región del Mundo Árabe de IPPF en consideración de las preocupaciones de seguridad relacionadas con su vínculo a la Región del Sur Asiático y a las Oficinas en India de IPPF.
2. Se harán ajustes a nivel de la Secretaría para asegurar que su transición y sus operaciones se lleven a cabo sin dificultades.

3. La Junta Directiva tomó esta decisión en consideración de las circunstancias excepcionales de Rahnuma-FPAP, sin intención de sentar precedentes.

Actualización de la AM de Afganistán

El Director Regional de la Región del Sur Asiático puso a la Junta Directiva al día con respecto al trabajo de la AM de Afganistán desde que el Talibán tomó control de Afganistán el 15 de julio pasado. Durante el mes que transcurrió desde el 16 de julio hasta que se instaló el nuevo gobierno, se le aconsejó al personal que se quedara en casa y se informó que el país estaba en su mayoría en paro. Las mujeres que se aventuraban a salir corrían un riesgo particular de sufrir violencia física. Desde el 22 de agosto, la oficina de la AM de Afganistán volvió a abrir. Aunque se les pidió a las mujeres miembro y las parteras quedarse en casa, el Talibán hizo un llamado a las trabajadoras del sector salud, doctoras y parteras. Las parteras que trabajan para la AM retomaron su trabajo y ahora trabajan a nivel local en diez distritos. Las comunicaciones se llevaron a cabo a través de una línea de ayuda. Las parteras dejaron de traer contraceptivos consigo y se concentraron más en la salud de los niños y sus madres. A mediados de agosto los bancos pidieron congelar las cuentas de las ONG pero, a mediados de septiembre, se permitió la reapertura de los bancos y la AM pudo retirar fondos y pagar salarios y se pudieron hacer transferencias a la AM. Se decidió que la AM siguiera trabajando de manera discreta. La AM no había tenido pláticas formales con el Talibán. Todos excepto uno de los miembros de la AM tuvieron que dejar el país. Algunos de ellos son ginecólogas destacadas. IPPF les proporcionó cartas de respaldo. IPPF también trabajó con colaboradores para formular una declaración al Consejo de Derechos Humanos para apelar por el fin de la violencia contra las mujeres en Afganistán. La Oficina Regional recibió fotografías de la AM en las que se muestran mujeres reunidas llevando a cabo su trabajo.

La Junta Directiva expresó su compromiso y solidaridad con la AM de Afganistán para que continúe su trabajo para asegurar las decisiones y los derechos de las mujeres en el país. La Junta Directiva expresó su gratitud con la Oficina Regional del Sur Asiático, con la Directora Regional y con su equipo por su incesante apoyo a la AM de Afganistán.

Cierre de la asamblea

Para concluir la reunión, la Presidente agradeció a los Miembros, incluido a los y las Presidentes de los Comités, por sus conversaciones colaborativas y sabias de los dos días precedentes. También se agradeció a los miembros del CGN, del C-ISP y del C-FA por haberse unido a la Junta Directiva en esta asamblea y por sus contribuciones y su apoyo a la Junta Directiva. La Presidente agradeció al DG y a los miembros del ELD por su apoyo a la Junta Directiva y les pidió transmitir la apreciación de la Junta Directiva a otros colegas en estos tiempos. Se agradeció al personal de apoyo, al personal de soporte de TI, a los intérpretes, a la secretaria y a los técnicos por haber hecho posible celebrar esta reunión de manera tan exitosa.