

**REUNIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE IPPF
Llevada a cabo el 9 y 10 de Marzo 2023 (reunión virtual)**

PROPUESTA DE MINUTAS

Fideicomisarios presentes	Presentes:
Isaac Adewole	Varun Anand, Director, División de Finanzas & Tecnología
Abhina Aher	Mina Barling, Directora, División de Relaciones Exteriores
Rose-Marie Belle Antoine	Fadoua Bakhadda, RD, Región del Mundo Árabe
Hayathe Ayeva	Alvaro Bermejo, Director-General
Rosa Joyce Ayong-Tchonang	Tomoko Fukuda, RD, ESEAOR Caroline Hickson, RD, Red Europea
Ulukbek Batyrgaliev	Manuelle Hurwitz, Directora, División de Programas
Santiago Cosio	Claire Jefferey, Directora, División de Personas, Organización y Cultura
Surakshya Giri	Eugenia López Uribe, RD, Región de las Américas y el Caribe
Bience Gawanas	Ashish Kumar, Asesor Técnico Principal, Desarrollo Institucional y Apoyo a la Gobernanza
Kate Gilmore – Presidencia	Sonal Mehta, RD, Región del Sur de Asia
Donya Nasser	Marie-Evelyne Petrus-Barry, RD, Región de África
Aurélia Nguyen	Achille Togbeto, Director, Gobernanza y Acreditación
Andreas Prager	Estelle Wagner, Representante de la Asociación del Personal Caroline Dickinson, Responsable de las minutas
Disculpas por ausencia	
Sami Natsheh	Presentes en sesiones específicas:
Elizabeth Schaffer	Vanessa Stanislas, Jefa de Protección (Ítem 8 de la Agenda)
Aileen McColgan, Consejera Legal Honoraria	

Bienvenida y presentaciones

Kate Gilmore, Presidenta, dio la bienvenida a todos a la primera reunión de la Junta Directiva de IPPF en 2023. En nombre de la Junta, la Presidenta agradeció al Director General (DG) y al personal por todo su arduo trabajo en la preparación de esta reunión.

La Presidenta informó de que en esta reunión se tomarían decisiones importantes en relación con el Plan de Trabajo de la Junta Directiva, el nombramiento de Presidentes y miembros de los Comités de la Junta Directiva y la elección de un nuevo Vicepresidente de la Junta Directiva.

La Junta **resaltó** los homenajes en memoria de las personas fallecidas desde la última reunión. La Junta recibió con especial tristeza la noticia del fallecimiento de Neville van Sittert, Director de Riesgo Legal y Cumplimiento, que había trabajado

estrechamente con el C-FAR y la Junta. La Junta guardó un minuto de silencio para recordar y honrar la vida de las personas que ya no están con nosotros y agradecer su contribución a la labor de la Federación.

1. ÍTEMS PROCEDURALES

1.1 **Disculpas por ausencia**

Se recibieron disculpas por ausencia de Sami Natsheh y Elizabeth Schaffer. Se indicó que Abhina Aher e Isaac Adewole no podrían asistir a la reunión del 10 de marzo. También se indicó que Aileen McColgan, Consejera Legal Honoraria de IPPF, no podría asistir a esta reunión.

La Junta tomó nota de las delegaciones de poder que se habían recibido:

Elizabeth Schaffer delegó en favor de Bience Gawanas
Sami Natsheh's delegó en favor de Ulukbek Batyrgaliev.

Abhina Aher informó a la Junta Directiva que los cuatro o cinco últimos meses habían sido muy difíciles y desafiantes. Su actual mandato finalizaba en junio de 2023, pero había tomado la difícil decisión de dimitir del cargo al término de la presente reunión.

En nombre de la Junta, la Presidenta manifestó la tristeza por la noticia y expresó que la Junta comprendía y respetaba totalmente la decisión de Abhina. Señaló que Abhina había hecho una extraordinaria contribución a lo largo de su mandato como fideicomisaria, habiendo liderado a la Junta en el desarrollo de la nueva Estrategia de IPPF. La Junta está muy orgullosa de haber contado con Abhina entre sus miembros y enormemente agradecida por todo lo que ha logrado gracias a Abhina.

Otros fideicomisarios expresaron su agradecimiento personal, manifestando su gratitud a Abhina por su inspiración, liderazgo y valentía. Todos subrayaron que la nueva Estrategia sería el legado duradero de Abhina.

1.2 **Aprobación de las Minutas de la reunión previa**

La Junta **aprobó** las minutas de las reuniones de la Junta Directiva celebradas los días 25 y 26 de noviembre 2022 y el 8 de diciembre 2022, como actas fieles y exactas, sujetas a algunas pequeñas modificaciones.

El Director General (DG) informó que el Acta de la sesión a puerta cerrada de la reunión de la Junta Directiva, celebrada el 26 de noviembre 2022, se distribuiría a los fideicomisarios de la Junta Directiva que asistieron a esa reunión.

Se **tomó nota** de los puntos de acción de la última reunión

1.3 **Aprobación de la Agenda y programa**

La Junta **adoptó** la agenda y programa para esta reunión.

2. RENDICIÓN DE CUENTAS

2.1 **Presentación de Candidaturas para la Vicepresidencia de la Junta**

La Junta recibió el documento sobre la Presentación y Elección del Vicepresidente de la Junta Directiva en el documento n^o. **BoT/02.23/DOC/2.1 & 9.** Este punto fue presentado por Achille Togbeto, Director de Gobernanza y Acreditación.

Se informó a la Junta Directiva que, tras las reuniones de la Asamblea General (AG) y de la Junta Directiva celebradas en noviembre 2022, en enero de 2023 el Comité de Nombramientos y Gobernanza (NGC) publicó una convocatoria para candidaturas al cargo de Vicepresidente de la Junta Directiva. Se recibió una candidatura de Ulukbek (Uluk) Batyrgaliev tras la ampliación del plazo inicial. Después de una entrevista con el candidato en febrero, el NGC recomendó a Uluk para el cargo. En apoyo de esta recomendación, la Junta Directiva recibió un comentario del grupo de entrevistadores de NGC y los datos biográficos de Uluk.

Se explicó a la Junta que la decisión sobre el nombramiento se tomaría al término de la reunión de la Junta del 10 de marzo.

Uluk fue invitado a pronunciar unas palabras en apoyo de su candidatura. Uluk informó a la Junta que había sido miembro de la Asociación de Miembros de Kirguistán desde los 12 años como educador inter pares y había formado parte de la Junta de la AM como Presidente del Comité Directivo de la Red Juvenil Internacional YSAFE y había sido el punto focal de la juventud para la plataforma Planificación Familiar 2030. Afirmó que podía impulsar el cambio desde la perspectiva de los jóvenes haciendo oír su voz, así como la de la comunidad LGBTI y la de las personas desfavorecidas.

Los miembros de la Junta felicitaron a Uluk por ser el único candidato a la Vicepresidencia y expresaron su apoyo a su nominación.

2.2 Informe de progreso de la Presidenta y el Director General

La Junta recibió el Informe de Progreso de la Presidenta y del Director General (DG) en el documento no. [BoT/03.23/DOC/2.2](#) del que se **tomó nota**.

El DG informó que, en el Día Internacional de la Mujer, el Foreign, Commonwealth & Development Office (FCDO) del Reino Unido anunció la continuación del programa WISH con 200 millones de libras esterlinas adicionales para seis años. Esto supone una reducción de la financiación con respecto a la ronda anterior, pero sigue siendo muy significativo. IPPF aplicará a esto al igual que lo hizo para WISH 1.

Durante el debate, los miembros de la Junta agradecieron a la Presidenta y al DG la elaboración de un excelente informe y reconocieron la ingente cantidad de trabajo que se está realizando.

Un miembro de la Junta observó en el informe que había continuado el progreso en términos de reajuste de la huella de IPPF en las AM, particularmente en las Américas, y solicitó más información sobre los cambios en este sentido de IPPF a nivel global. El DG comparó a IPPF con un organismo vivo, que unido es mucho más fuerte que su eslabón más débil. Hubo nuevas afiliaciones en la Región de las Américas y el Caribe, y también en otras regiones, especialmente en África y Europa. Además, los procesos tanto para la admisión, como para aquellas organizaciones que necesitan abandonar la IPPF, son ahora mucho más rápidos que en el pasado. El DG agradeció al Comité de Membresía por su trabajo en este tema, particularmente por su trabajo entre reuniones, para hacer avanzar el proceso de membresía.

Un miembro de la Junta expresó su preocupación por el deterioro de la situación de las mujeres en Afganistán y sugirió que, en adelante, una sección del Informe del Presidente y del DG debería destacar los países en los que la situación de la salud y

los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) haya empeorado. El DG informó que el trabajo en Afganistán se está llevando a cabo con mucho cuidado para que la Asociación Miembro (AM) pueda seguir funcionando. La AM tiene una nueva Presidenta, que es una activista contra la corrupción y puede salir del país. Recientemente visitó la oficina de Londres. La AM tiene claras cuáles son sus líneas rojas y merece un gran reconocimiento por su trabajo en Afganistán. El DG estuvo de acuerdo en que la Junta debería recibir más detalles sobre los países que se enfrentan a situaciones difíciles y sobre cómo IPPF está trabajando con las AM.

En respuesta a una pregunta sobre si IPPF tenía previsto realizar algún trabajo específico en torno a la reunión del G20 que se celebrará en la India, el DG informó que, debido a otras prioridades, el Secretariado no realizaría una gran inversión para la reunión del G7 ni para la del G20. Sin embargo, proporcionaría apoyo a las AM en la medida de lo posible.

La Presidenta acogió con satisfacción la sugerencia de que en las futuras reuniones de la Junta Directiva y en los Informes de Progreso del Director General y de la Presidenta se diera espacio para considerar los contextos nacionales y regionales en los que la SDSR se estén deteriorando significativamente.

2.3 **Revisión del desempeño de la Junta y los Fideicomisarios**

La Junta Directiva recibió el documento sobre la Evaluación del desempeño de la Junta Directiva y de los Fideicomisarios en el documento no. [BoT/02.23/DOC/2.3](#).

La Junta **resaltó** que el NGC tiene la obligación de evaluar anualmente el desempeño de la Junta. El NGC estaba proponiendo llevar a cabo la evaluación del desempeño de los fideicomisarios individuales en marzo de 2023. Los resultados de la evaluación del desempeño determinarían la renovación o no renovación de los miembros de la Junta. La Junta tomó nota de los pasos propuestos para su revisión del desempeño, como se detalla en el documento.

2.4 **Resolución del Foro de la Juventud a la Asamblea General 2022**

La Junta Directiva recibió el documento sobre la Resolución del Foro de la Juventud para la Asamblea General (AG) de 2022 bajo el documento no. [BoT/02.23/DOC/2.4](#). Este punto fue presentado por Eugenia López Uribe, Directora Regional para las Américas y el Caribe.

La Junta recordó que la nueva Estrategia IPPF tiene un fuerte compromiso con la juventud, especialmente en las comunidades marginadas y excluidas. Además, en respuesta a la Resolución del Foro de la Juventud a la AG, la Junta Directiva había pedido que se emprendieran 10 acciones específicas. La Directora Regional para las Américas y el Caribe informó que se estaba prestando especial atención a los puntos que debían ser objeto de seguimiento este año. Esto incluye el establecimiento de un Grupo de Trabajo Intergeneracional, con el objetivo de incorporar la perspectiva de la juventud en el Secretariado y en las AM. El Grupo de Trabajo incluiría a miembros del DLT y a representantes de las AM, tanto jóvenes como adultos.

Un miembro de la Junta subrayó que la clave para la implementación de la Resolución del Foro de la Juventud era el cumplimiento y la responsabilidad. Se informó a la Junta que se había incluido un elemento de responsabilidad. Un miembro de la Junta pidió

garantías de que el Grupo de Trabajo sería inclusivo y representativo lo que se confirmó.

Un miembro de la Junta sugirió que el Grupo de Trabajo debería utilizar ejemplos de las Redes Regionales de Juventud sobre lo que ya funciona bien. Se reconoció que ya existía una gran cantidad de buenas prácticas en la Federación que podrían aprovecharse.

En cuanto a la asignación de fondos a las AM para fines relacionados con la juventud, un miembro de la Junta comentó que algunas AM no tienen fondos suficientes para salarios y utilizan estos fondos para ese fin y no para la juventud. El DG reconoció que algunas AM atraviesan dificultades financieras, pero que las que no utilizan los fondos de forma adecuada deben ser cuestionadas.

En respuesta a una pregunta sobre comunicaciones, se informó a la Junta que en cada región existirían cargos de Asesor Juvenil para ayudar a garantizar que las redes juveniles reciban información directamente. La participación de los jóvenes en la gobernanza será crucial y se desarrollarán herramientas para garantizarla.

La Presidenta agradeció a la Directora para las Américas y el Caribe y a su equipo el trabajo realizado para garantizar que la juventud se sitúe en el centro de la Federación. Se **señaló** que en cada reunión de la Junta Directiva se proporcionaría información actualizada sobre este tema.

3. JUNTA DIRECTIVA 2023 PRIORIDADES Y GOBERNANZA

3.1 Plan de Trabajo de la Junta

La Junta recibió el documento con temas relevantes sobre el Plan de Trabajo de la Junta hasta la próxima AG, tal y como se detalla en el documento nº. [BoT/03.23/DOC/3.1](#).

La Presidenta explicó que se pedía a la Junta que considere las prioridades, tal y como se identificaron en la reunión de la Junta Directiva de noviembre 2022, después de la Asamblea General, así como los temas que se habían transferido del Plan de Trabajo anterior. En este documento para discusión, los temas se agruparon bajo títulos principales como Juventud, Lucha contra el racismo y Estrategia 2028. Una vez acordados los objetivos para cada categoría, el siguiente paso sería trabajar sobre las metas y los hitos. La Presidenta invitó a la Junta a plantear puntos sobre el documento en su conjunto, tras lo cual la Junta examinaría cada tema por separado.

Durante el debate, los miembros de la Junta elogiaron el documento. Se señaló que los comentarios de los delegados habían puesto de relieve que faltaron algunos conceptos clave en la AG, como la ausencia del término "mujer", mortalidad materna y el embarazo adolescente. Estos conceptos no se reflejan en el proyecto de Plan de Trabajo. Otro tema para considerar fue el de la sostenibilidad de las AM y el papel de la Junta en la promoción de un sentido de prioridad y urgencia. Un miembro de la Junta también preguntó qué papel debería tener la Junta a la hora de apoyar al Secretariado en la financiación de IPPF. También se sugirió que se incluyera la defensa internacional y la lucha contra los movimientos contrarios a los SDRS en todo el mundo. Un miembro de la Junta señaló que el área en torno a las comunicaciones y la participación de las AM es una línea de trabajo "paraguas" que abarca todas las otras.

La Presidenta respondió que algunas de los temas planteados podrían incluirse en la sección sobre la implementación de la Estrategia 2028, por ejemplo, la sostenibilidad financiera y el trabajo contra la oposición. La Presidenta se mostró de acuerdo en que debería incluirse la sostenibilidad de las AM y en que la palabra "mujer" debería destacarse claramente en el documento. Se acordó que la comunicación con las AM era una tarea transversal.

La Junta abordó sucesivamente cada una de las prioridades clave

Juventud - Se identificaron 7 temas clave

Anti-Racismo – Se identificaron 3 temas clave

Un miembro de la Junta sugirió que se incluyera una teoría del cambio. La Presidenta se mostró de acuerdo con que se incluyese y pidió al Secretariado que se encargue de ello. Se señaló que se deberían asignar recursos específicos a la prioridad "Antirracismo" y al seguimiento de la teoría del cambio. También se señaló que la prioridad de la Carta y la marca se superponen en cierta medida con la de la lucha contra el racismo, por lo que hay que ser conscientes de que una de ellas no debe quedar relegada a un segundo plano.

implementación de la Estrategia 2028 – Se identificaron 3 temas clave

Se sugirió incluir en esta área la recaudación de fondos, la sostenibilidad financiera y la incidencia política. Un miembro de la Junta pidió que se pusiera en marcha un sistema de seguimiento para supervisar la presentación de informes y los avances. El DG informó de que se había desarrollado el Marco de Resultados y que el Secretariado estaba trabajando en un Tablero de Control para presentarlo a la Junta.

En cuanto a la sostenibilidad de las AM, el DG informó que se estaba reforzando la capacidad del Secretariado para hacer frente a este punto.

En cuanto a la recaudación de fondos, el DG comentó que hasta el momento IPPF no había introducido el modelo de una Junta Directiva que recaude fondos y esta posición había sido la correcta. Sin embargo, los donantes preguntan, cada vez más, si los miembros individuales de la Junta realizaban pequeñas contribuciones, aunque fuera una cantidad muy pequeña, al nivel que fuera apropiado para cada persona, ya que esto facilitaría en algo la recaudación de fondos. Muchos miembros de la Junta expresaron su preocupación ante esta propuesta. Se señaló que la Junta ya contribuye voluntariamente de otras maneras, en términos de tiempo y experiencia. La Junta podría trabajar con los donantes, pero se expresó una preocupación general por realizar contribuciones personales. Esto podría disuadir a las personas de unirse a la Junta, o significaría que se trata de un tipo diferente de Junta, que contribuye con su riqueza, lo que no enviaría el mensaje correcto a las personas que podrían contribuir con su tiempo, compromiso y experiencia. Un miembro de la Junta señaló que se trataba de una práctica cada vez más habitual, porque los donantes así lo pedían. La Presidenta consideró que se trata de un concepto muy norteamericano e hizo constar su deseo de reforzar la idea de que el voluntariado constituye en sí mismo un don de gran valor.

Proyectos de Carta y Marca – Se identificaron 4 temas principales

Comunicación y Participación de las AM – Se identificaron 3 temas centrales

Un miembro de la Junta reiteró la propuesta de contar con un área de alto nivel que abarque las comunicaciones para garantizar la coherencia de los mensajes.

Próxima Asamblea General – Se identificaron 5 temas principales.

Un miembro de la Junta subrayó la necesidad de elegir con cuidado el lugar de la próxima AG, a fin de minimizar las restricciones de visado. También se señaló que la agenda de la AG debería ser menos densa, con más tiempo para el debate y el esparcimiento. El tema de las votaciones también debería ser más claro y ágil. Otro miembro de la Junta añadió que era importante mantener el mismo impulso entre una AG y otra: las AG no deberían celebrarse de forma aislada.

La Presidenta **señaló** que la Junta estaba de acuerdo en general con el Plan de Trabajo propuesto hasta la próxima Asamblea General de 2025 y agradeció a los Fideicomisarios por sus comentarios. La Presidenta pidió a los miembros de la Junta que le enviaran sugerencias de redacción sobre los puntos que habían propuesto, para reforzar el documento.

3.2 **Rotación de los Presidentes y Fideicomisarios de Comités de la Junta**

La Junta Directiva recibió un documento sobre la rotación de los presidentes y de los miembros de las Comisiones de la Junta Directiva tal y como se detalla en el documento no. BoT/03.23/DOC/3.2. En este documento se destacan los diversos parámetros que debían tenerse en cuenta y se proporcionan detalles sobre las vacantes, así como las oportunidades para que los Fideicomisarios actúen como miembros o Presidentes de los Comités. También esboza el proceso a seguir en el futuro para garantizar una transición fluida a nivel de los Comités de la Junta.

La Presidenta pidió a los miembros de la Junta Directiva que le envíen un correo electrónico antes del 10 de mayo, indicando su interés tanto en las funciones de Presidente como en las de miembro de Comité.

Durante el debate, un miembro de la Junta preguntó si se espera que todos los fideicomisarios fuesen miembros de un Comité y si esto se tenía en cuenta durante la evaluación del desempeño. La Presidenta señaló que el NGC es responsable de la evaluación del desempeño de la Junta. No obstante, se supone que ser miembro o Presidente de un Comité es a la vez un privilegio y una carga. Al haber también más fideicomisarios que puestos en comités, la rotación de los fideicomisarios es importante. Cada fideicomisario debe tener la oportunidad de participar en un Comité. Los términos de referencia de cada uno de los Comités se habían puesto a disposición de la Junta y se volverían a distribuir para facilitar el acceso a los mismos.

La Junta debatió el proceso propuesto para acordar la asignación de fideicomisarios a los Comités (tanto presidentes como miembros). El primer paso consistiría en que los miembros de la Junta manifesten su disposición a formar parte de un Comité o a presidirlo. Una vez recibidas todas las manifestaciones de interés, la Presidenta informaría a la Junta. Si más de una persona hubiera manifestado su interés por ocupar un determinado cargo, la Junta mantendría una conversación confidencial sobre la forma de proceder. Se hizo hincapié en que la asignación de fideicomisarios a los comités era responsabilidad de la Junta y no del NGC. Se aclaró que los fideicomisarios podían proponer a otros fideicomisarios, así como auto nominarse.

La Junta Directiva **aprobó** los principios y el proceso propuestos para el nombramiento de los fideicomisarios como Presidentes y Miembros de los Comités de la Junta Directiva. La Presidenta solicitó a los fideicomisarios que le enviaran un correo electrónico antes del 10 de marzo, indicando su interés tanto en las funciones de

Presidente como en las de miembro de Comité. Asimismo, los fideicomisarios podrían designar a otros fideicomisarios para estas funciones, previo acuerdo con el/los candidato/s antes de la designación. La Presidenta también pidió a los fideicomisarios que consideraran la posibilidad de formar parte de los Comités ad hoc, a saber, el Comité de Estatutos y Relanzamiento de la marca y el Comité de Lucha contra el Racismo.

Bience Gawanas informó a la Junta de que no renovaría su mandato como fideicomisaria después de mayo 2023. Informó que había decidido ofrecer un mandato a las organizaciones con las que deseaba trabajar. Sin embargo, Bience aseguró a la Junta que siempre estaría a disposición de IPPF y que era un honor formar parte de la Junta. Esta decisión también significaría que el cargo de Presidenta del Comité Antirracismo quedaría vacante después de mayo 2023. En nombre de la Junta, la Presidenta expresó su pena por la marcha de Bience y le agradeció su profundo e inestimable compromiso con IPPF.

Se **acordó** que antes de la reunión del 10 de marzo se distribuiría a los miembros de la Junta un documento en el que se detallarían los mandatos de los fideicomisarios, así como las fechas de renovaciones y de finalización.

3.3 **Información actualizada sobre el reclutamiento de miembros para las Comisiones de la Junta Directiva**

La Junta Directiva recibió un documento con información actualizada sobre el reclutamiento de miembros de los Comités de la Junta Directiva, tal y como se detalla en el documento nº. BoT/03.23/DOC/3.3. Este documento proporciona información sobre el estado de los puestos vacantes y las vacantes previstas en cada uno de los cuatro Comités permanentes de la Junta y el trabajo del NGC para cubrir estas vacantes.

El NGC lanzó una convocatoria de candidaturas en febrero y el plazo de recepción de estas finalizaba esta semana. Se han llevado a cabo algunas gestiones para contactar con posibles candidatos a través de las Oficinas Regionales, aunque éstas han sido limitadas debido a la actual reestructuración del Secretariado. Se ha solicitado a los miembros de la Junta Directiva que, en caso de haber conocido en la AG a personas que consideren buenos candidatos, los alienten a presentar sus candidaturas.

La Junta **tomó nota** de la actualización del proceso de reclutamiento de miembros para los Comités de la Junta

3.4 **Revisión del calendario de gobernanza**

La Junta recibió un documento en el que se presenta una revisión del Calendario de Gobernanza para 2023, como se detalla en el documento no. BoT/03.4/DOC/3.4. Este punto fue presentado por Ashish Kumar, Asesor Técnico Principal quien explicó que el calendario incluía las reuniones y eventos previstos al 6 febrero 2023.

Se le preguntó al DG sobre los planes para la reunión de la Junta Directiva, que se celebrará presencialmente en junio. El DG informó que esta reunión se celebraría en Berlín. El gobierno de Alemania había venido aumentando su contribución a IPPF. año tras año, y ahora tiene una política de desarrollo feminista. Se había acordado coorganizar la Reunión Anual de Donantes en Berlín en junio, a la que normalmente

se invita a dos miembros de la Junta Directiva. Sería de gran valor tener la reunión de la Junta Directiva y la reunión del Comité de Membresía en Berlín al mismo tiempo.

La Junta Directiva **tomó nota** del Calendario de Gobernanza 2023

4. ALINEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA 2028 POR PARTE DEL SECRETARIADO

La Junta recibió un informe sobre la alineación del Secretariado, detallado en el documento no. BoT/03.23/DOC/4.

El DG recordó a la Junta que, tras la aprobación del nuevo Marco Estratégico, el Secretariado tenía que transformar su modo de funcionamiento. La Junta había pedido que este cambio no fuera incremental ni tibio. IPPF no podía representarse a sí misma como una Federación de Asociaciones Miembro dedicada a fortalecer la equidad, fomentar el antirracismo y dismantelar el colonialismo sin recalibrar fundamentalmente la forma en que el Secretariado apoya a las AM y cómo se pronuncia a favor de los derechos sexuales y reproductivos y la justicia.

El DLT ha adoptado un enfoque riguroso y reflexivo para rediseñar el Secretariado de modo que este apoye los avances en los cuatro pilares estratégicos. Se han celebrado consultas con el personal y ahora se están realizando entrevistas con los empleados cuyos cargos se habían suprimido y que solicitan nuevos puestos. El Secretariado se está reduciendo de 301 puestos (52 de los cuales estaban vacantes cuando se puso en marcha la reestructuración) a 285 puestos. Los puestos de 97 personas están en riesgo. De estas 97 personas, 21 han decidido no solicitar ninguno de los nuevos puestos y aceptar el despido. De las 76 personas que decidieron solicitar al menos uno de los 134 puestos disponibles. De estos 134 puestos, había 37 para los que no se había presentado ninguna persona. Esos puestos se anunciarán más ampliamente en el Secretariado y luego externamente. No hubo un sesgo de género significativo en las personas cuyos puestos de trabajo estaban en peligro.

El DG informó que el personal se había sorprendido de que la reestructuración fuera más transformadora de lo esperado. El proceso de consulta también había permitido a los miembros del personal hacer sugerencias de mejora que se habían tenido en cuenta. No había indicios de que el personal cuestionara la necesidad y el principio de la reestructuración. Sin embargo, el Director General reconoció que era más difícil para aquellos que no veían un rol para sí mismos en la nueva estructura, especialmente cuando estaban apasionados por el trabajo de IPPF. Se está prestando apoyo al personal que ha sido impactado y el DLT está trabajando con la Asociación de Personal, que ha apoyado el proceso.

Estelle Wagner, representante del Comité de la Asociación del Personal (Staff Association Committee - SAC), informó a la Junta que, durante la reestructuración, el SAC había llevado a cabo las siguientes actividades:

- Reuniones semanales del SAC
- Comunicaciones semanales con el personal y DLT compilando preguntas del personal
- Reuniones semanales con los puntos focales de DLT
- Reunión con el DG (en Audiencia abierta)
- Participación en audiencias abiertas y canalización de preguntas anónimas.
- Seguimiento al proceso de consulta, seis sesiones con el personal de todas las regiones

- Estas consultas se llevaron a cabo semanalmente en dos zonas horarias hasta el fin de abril.

A partir de esta experiencia, el SAC había identificado los mensajes y las inquietudes más frecuentes entre el personal:

1. Esta reestructuración ha sido mucho más drástica de lo esperado. Si se observan las actualizaciones proporcionadas por el DG a la Junta Directiva y a las AM, la importancia de los cambios no se reflejaba plenamente. La mayor parte de los conocimientos técnicos y el apoyo de los que dependen las AM en su trabajo cotidiano iban a desaparecer sin que se hubiera previsto la continuidad del trabajo actual. El personal trabaja a diario con las AM y está profundamente preocupado por el efecto que esta retirada de apoyo tendrá en ellas. El personal de todos los equipos y regiones ha expresado su preocupación por el hecho de que esta propuesta no refleje la comprensión del trabajo que se realiza actualmente y de lo que se necesita para hacerlo.
2. El personal está muy preocupado por el hecho de que las AM no hayan sido informadas ni consultadas sobre esta interpretación del Plan Estratégico y sobre si responderá a sus necesidades. El plan estratégico es visionario y aspiracional, pero no contiene especificidades en las formas de trabajar ni objetivos concretos, por lo que puede interpretarse de múltiples maneras. Dado que una de las fuerzas motrices de esta transformación es estar centrada en las AM y dirigida por ellas, SAC recomendó encarecidamente que se compartiera con las AM información detallada (no sólo los principios generales) sobre la transformación para que éstas pudieran opinar al respecto. Aunque entienden que no es obligatorio, creen que no hacerlo no está en consonancia con los valores de IPPF.
3. El SAC tiene la responsabilidad de compartir las opiniones y perspectivas del personal sobre este proceso. El SAC también tiene la obligación de cuidar del personal, por lo que es importante compartir el tipo de comentarios que nos llegan de él. La abrumadora mayoría del personal ha descrito que se siente devastado, que ni ellos ni su trabajo son valorados y que hay una falta de confianza en el proceso de toma de decisiones.

Existe un amplio reconocimiento de que cualquier proceso de esta magnitud iba a tener un impacto significativo en el bienestar del personal, y el personal entiende la necesidad de cambio tanto en IPPF como en el mundo del desarrollo. Sin embargo, el personal considera que la forma en que se ha llevado a cabo este proceso ha provocado un dolor innecesario y no se ha alineado con nuestros valores como organización de derechos humanos.

El SAC considera que esto representa un grave riesgo para la organización en términos de reputación, continuidad del trabajo y bienestar del personal. El SAC está seriamente preocupado por el personal, tanto el que está en riesgo como el que permanece en la organización, debido al nivel de trauma que expresan las personas. El SAC recomienda encarecidamente que se lleve a cabo un proceso de reconciliación y de creación de confianza durante el próximo año, así como una revisión externa del proceso que pueda aportar información positiva para futuras transiciones.

Durante el debate, los miembros de la Junta reconocieron que una reestructuración siempre es dolorosa y pidieron garantías de que se apoyaría al personal y se

respetarían sus derechos. También se preguntó al DG si todo el personal podía solicitar un nuevo cargo en el Secretariado y si los empleados actuales tendrían preferencia.

El DG aclaró que hay 285 plazas nuevas en el Secretariado. Aunque este número es superior al de las personas disponibles en la actualidad, el reajuste de los tipos de puestos disponibles implica que se necesitan diferentes conjuntos de aptitudes y una forma de trabajar distinta, lo que significa que algunas personas no encontrarán un puesto de trabajo en el Secretariado. La Junta también había pedido un Secretariado más diverso y joven. Las personas que dejen IPPF recibirán indemnizaciones por despido y además les proporcionará ayuda para redactar currículos, prepararse para entrevistas y progresar profesionalmente, así como apoyo psicológico. En un primer momento, sólo las 97 personas en situación de riesgo podrán optar a los nuevos cargos. Pero tienen que demostrar que cumplen los criterios y las especificaciones del puesto y que pueden hacer lo que se requiere. Algunas personas habían decidido no presentarse a ninguno de los puestos.

En cuanto a cómo se conformará la nueva organización, se informó a la Junta que se había aumentado el número de cargos relacionados con las AM. Sin embargo, estos estarían menos relacionados con un apoyo técnico directo y más con la facilitación de un proceso de apalancamiento de la capacidad técnica en las AM. El Secretariado no será el depositario de los mejores conocimientos técnicos de la Federación, sino las AM. El DG señaló también que el valor añadido de la Asociación del Personal había sido magnífico y que apreciaba profundamente su labor.

Se señaló que antes de que se iniciara el Programa de Acción contra el Racismo existía preocupación por el tema de la diversidad en el Secretariado. Se preguntó al DG en qué medida se tendría esto en cuenta en la reestructuración. La Directora de Personas, Organización y Cultura informó que se habían creado nuevas funciones dentro de la nueva estructura para ofrecer oportunidades a los jóvenes y se había fijado el objetivo de aumentar el número de jóvenes en el Secretariado. También se han creado nuevas funciones centradas en llegar a las comunidades que actualmente no están reflejadas en el Secretariado. El DG añadió que se había encuestado al personal sobre su identificación étnica y que se estaba haciendo un seguimiento del impacto de la reestructuración en relación con ese perfil. También se informó a la Junta que se reduciría el número de personas en Londres de más de 60 a más de 40.

Los miembros de la Junta solicitaron organigramas que mostraran la estructura actual y la futura. El Director General informó que el periodo de consulta había concluido demasiado tarde para que los documentos estuviesen terminados y se pudieran distribuir en la reunión de la Junta de marzo. No obstante, se distribuirán junto con los datos demográficos del personal.

En respuesta a una pregunta sobre los riesgos jurídicos y las repercusiones económicas de esta reestructuración, el Director General respondió que IPPF estaba prestando más apoyo al personal que el exigido por ley y que esto significaba que el riesgo era lo más bajo posible. Sin embargo, un cambio organizacional de este orden implica riesgos y sinsabores.

Se solicitó al Secretariado que considerara el proceso de incorporación de un gran número de nuevas personas al mismo tiempo y el impacto que esto podría tener en la organización.

Un miembro de la Junta preguntó si se daría un apoyo específico a la recolocación del personal internacional particularmente en el contexto de Brexit. La Directora de Personal, Organización y Cultura respondió que esto era muy importante para los colegas en especial en África y en algunas otras regiones. Es una prioridad estudiar cómo se apoya al personal en este aspecto, en particular si los permisos de trabajo están directamente relacionados con las visas. Todos los colegas en posiciones vulnerables, por ejemplo aquellas embarazadas, tienen los mismos derechos para solicitar puestos de trabajo.

Un miembro de la Junta comentó que había oído que se había contratado nuevo personal a corto plazo a nivel regional y preguntó por qué no se había contratado a personal durante ese proceso. El DG informó que el Secretariado había congelado las contrataciones antes y después de la AG. Las posibles carencias se han cubierto con contratos de corta duración y el personal es plenamente consciente de ello.

La representante de la Asociación del Personal agradeció la comprensión y el apoyo mostrados por la Junta. El personal había percibido que faltaba el elemento humano y ella le informaría al personal sobre los mensajes que la Junta había dado hoy.

La Presidenta **solicitó** que la representante de la Asociación del Personal transmitiera a todo el personal que la Junta entiende que la reestructuración es un proceso muy doloroso, especialmente para aquellos miembros del personal que se sienten decepcionados. Sin embargo, la Junta pidió al DG que alineara el Secretariado con la nueva Estrategia, que transfiriera el poder del Secretariado a las AM y que aprovechara esta ocasión para aumentar la diversidad del personal en términos de raza, lengua y edad, así como para proteger el equilibrio de género, tanto en términos de número como en niveles de rango. La Junta expresó su agradecimiento y gratitud a todo el personal que ha prestado sus servicios dentro de IPPF. Reiteró su compromiso de garantizar que se respeten los derechos de todos y que el proceso de cambio sea lo más justo y transparente posible.

La Presidenta expresó su agradecimiento al DG y a la representante de la Asociación del Personal por sus informes a la Junta. Se **señaló** que en la próxima reunión de la Junta se facilitarían más detalles sobre la reestructuración.

La Junta **tomó nota** de la actualización de la información sobre la alineación del Secretariado con la Estrategia 2028.

5. PROYECTOS DE LA MARCA Y CARTA DE IPPF

La Junta recibió un documento en el que se presenta información actualizada sobre el proceso de la Iniciativa de Identidad (Carta y Relanzamiento de la Marca), tal y como se detalla en el documento núm. BoT/03.23/DOC/5. Este punto fue presentado por Mina Barling, Directora de Relaciones Exteriores.

Se informó a la Junta que, desde la AG, se había formado un equipo del Secretariado para dirigir tanto la Carta como el proceso de renovación de la marca. Se ha hecho un llamamiento mundial para la designación de una agencia creativa para el relanzamiento de la marca, con especial atención al Sur global. El Grupo de Orientación, que supervisa el proceso de la Carta de Valores, ya estaba establecido y tiene espacio para dos fideicomisarios. Este grupo tiene una buena mezcla de género y diversidad, con siete mujeres, una persona no binaria y tres hombres. Hay diversidad de orientación sexual y hay dos miembros externos a IPPF que representan a comunidades con las que deseábamos trabajar. La primera reunión en persona tendrá

lugar la próxima semana en Bangkok, para llegar a un consenso y un acuerdo sobre el enfoque y los plazos así como para establecer vínculos entre la Carta y el proceso de acreditación.

Un miembro de la Junta pidió detalles sobre la composición del Grupo Orientador. Se informó a la Junta que hay miembros de Palestina, Nueva Zelanda, Sudán, Namibia y Tailandia, teniendo en cuenta la raza, etnia, sexo y edad de los 13 miembros, de los cuales cinco pertenecen a la categoría de jóvenes. Se confirmó que existe un compromiso similar con la diversidad en el equipo del Secretariado.

La Junta Directiva **tomó nota** de la actualización de la Iniciativa Identidad, incluidos los candidatos del Grupo de Orientación sobre la Carta y el Comité Consultivo sobre la Renovación de la Marca.

6. ASUNTOS RELACIONADOS CON LAS ASOCIACIONES MIEMBRO

La Junta Directiva recibió un informe sobre asuntos relacionados con las Asociaciones Miembro (AM), tal y como se detalla en el documento nº. [BoT/03.23/DOC/6](#). Este punto fue presentado por el Director de Gobernanza y Acreditación.

Se informó a la Junta que la primera reunión del Comité de Membresía (MC) en 2023 tendría lugar en junio, vinculada a la reunión de la Junta en Alemania. Sin embargo, dada la urgencia de las decisiones pendientes, en febrero el MC revisó cinco expedientes relacionados con tres posibles expulsiones de la membresía de IPPF, una posible suspensión y una solicitud de Membresía Asociada. Estos expedientes se compartieron por correo electrónico y se pidió a los miembros del MC que emitieran su voto electrónicamente para cada uno de los cinco puntos. Estos puntos estaban relacionados con la recomendación para la expulsión de las AM de Kenia, Bangladesh y Djibouti, la suspensión de la AM de El Salvador y la Membresía Asociada del Socio Colaborador de IPPF en Santo Tomé.

Durante el debate, un miembro de la Junta se refirió a la AM de Kenia, señalando que había un caso pendiente ante el Tribunal y preguntó si existía una conexión legítima entre el caso ante el Tribunal y el problema con la AM de Kenia. El Director de Gobernanza y Acreditación explicó que, en un principio, el MC había querido esperar al resultado del proceso judicial, pero que éste seguía aplazándose y consideró que era preferible permitir que un Socio Colaborador se incorporara y prestara servicios de SDRS a la población del país. El Director Regional de la Región de África añadió que el nuevo caso del Tribunal estaba previsto para finales de 2023 y que podría prolongarse durante muchos años. IPPF tiene ahora un Socio Colaborador muy bueno en Kenia y, para marcar la diferencia en el país, era preferible seguir adelante y trabajar con este Socio Colaborador.

Siguiendo las recomendaciones del MC:

*La Junta **aprobó** que se finalice el proceso de expulsión de Family Health Options Kenya de IPPF.*

*La Junta **aprobó** que se finalice el proceso de expulsión de Family Planning Association of Bangladesh de IPPF.*

*La Junta **aprobó** que se inicie el proceso de expulsión de la Asociación Miembro de Djibouti, Association Djiboutienne pour l'Equilibre et la Promotion de la Famille.*

La Junta **aprobó** suspender a la Asociación Miembro de El Salvador, Asociación Demográfica Salvadoreña.

La Junta **aprobó** la incorporación como Asociación Miembro de IPPF de la Associação Santomense para Promoção Familiar.

7. INFORME DEL C-FAR

La Junta recibió el informe del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos (C-FAR) bajo el documento no. [BoT/03.23/DOC/7](#), así como el proyecto de Cuentas Financieras para el ejercicio que finaliza el 31 de diciembre de 2022, en el documento no. [BoT/03.23/7a](#). Este punto de la agenda fue presentado por Varun Anand, Director de Finanzas y Tecnología.

La Junta Directiva recibió el primer borrador de las Cuentas de Gestión para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2022, que muestra los datos reales frente a las previsiones del tercer trimestre. Se informó a la Junta que podría haber algunos posibles cambios en las cifras debido a gastos o ingresos no contabilizados en el momento de finalizar las cuentas, ajustes tras los comentarios de los auditores, algunas facturas finales aprobadas por FCDO y algunas recomendaciones del C-FAR.

El presupuesto básico no restringido terminó el año con un superávit de 7,8 millones de dólares. La financiación restringida tuvo unos ingresos superiores a los previstos, lo que se tradujo en una menor utilización de los fondos existentes de lo presupuestado. Los fondos designados registraron una reducción de sólo 9 millones de dólares, frente a los 12 millones presupuestados.

Existía una propuesta de cerrar algunos de los fondos designados, por un importe aproximado de 2,7 millones de dólares, que volverían a la Reserva General. También se había solicitado designar una suma de 6 millones de dólares como Fondo de Estabilización. El Secretariado se encontraba en negociaciones con los donantes para continuar con los proyectos de la nueva Estrategia. Si estas negociaciones llegaran a buen puerto, el Fondo de Estabilización no sería necesario, pero la solicitud se hacía para garantizar que la Federación pudiese atravesar este momento de incertidumbre sin poner en peligro el lanzamiento de la Estrategia. El impacto de estas decisiones sería que la Reserva General pasaría de 24,3 millones de dólares a 21 millones.

Un miembro de la Junta solicitó más información sobre el Fondo de Estabilización propuesto. El Director de Finanzas y Tecnología explicó que la finalidad de este fondo era la siguiente. En primer lugar, el Secretariado estaba negociando con casi todos los donantes de fondos básicos no restringidos para que ampliaran sus compromisos hasta cubrir la próxima Estrategia. En segundo lugar, muchas AM siguen experimentando dificultades financieras y es posible que necesiten pagos anticipados. En tercer lugar, IPPF estaba siendo sometida a una auditoría forense y se consideró prudente mantener una cantidad en reserva para cubrir cualquier riesgo potencial.

La Presidenta solicitó información actualizada sobre el fondo de pensiones de IPPF y la propuesta relativa a la adquisición del mismo, y cómo afectaría esto a las Reservas. Se informó a la Junta que el Secretariado no había tenido capacidad para negociar la compra del fondo de pensiones, por lo que este dinero estaba disponible. El DG añadió que las negociaciones se interrumpieron a mediados del año pasado, cuando se informó a IPPF que Suecia reduciría su financiación.

El DG recordó que la Junta había aprobado una cifra de reservas de entre 19 y 26 millones de dólares, que es la correcta para un año normal. Sin embargo, este año no es normal. IPPF tiene muchos contratos con donantes vinculados a la Estrategia y, por lo tanto, era necesario negociar nuevos contratos quinquenales al comenzar la nueva Estrategia. Era difícil predecir los resultados de estas negociaciones y, por lo tanto, había un mayor riesgo. Al dejar US\$6 millones en reservas, el Fondo de Reserva aumentaría a US\$30 millones y los donantes estarían mucho menos dispuestos a dar prioridad a IPPF.

La Presidenta felicitó al Secretariado por los muy buenos resultados financieros.

La Junta Directiva tomó nota del informe del C-FAR y **aprobó** el cierre de los siguientes fondos designados:

1. Asamblea General US\$341.000
2. Fondo para el desarrollo de la estrategia 2022 US\$95.000
3. Triple Whammy US\$164.000
4. Creación de la región de las Américas y el Caribe US\$263.000
5. Solución 1&2: Fondo para construir el movimiento y para la contrarrestar la oposición (*Build the Movement & Opposition Fund*) US\$685.000
6. Solución 4: Construcción de capacidades de las AM – Global Gag Rule US\$957.000
7. Solución 5: Liderar el acceso a SDR en contextos de crisis US\$200.000

Se señaló que estas cantidades se basan en montos provisionales y, como tales, están sujetos a cambios.

*La Junta Directiva **aprobó** la designación de una suma de 6 millones de dólares de sus Reservas Generales, como Fondo de Estabilización (al 31 de diciembre 2022), para garantizar que el Secretariado y las AM seleccionadas pudieran sortear la incertidumbre actual sin poner en peligro el lanzamiento de la Estrategia.*

COMITÉS – PRESIDENTES Y MEMBRESÍA

La Junta Directiva **aprobó** la designación de miembros y Presidentes de Comités: como sigue:

C-FAR

Presidencia: Liz Schaffer

Miembro de la Junta: Hayathe Ayeva

C-SIP

Presidencia: Sami Natsheh desde ahora por la renuncia de Abhina

Miembro de la Junta: Aurelia Nguyen reemplazara a Santiago Cosio en agosto.

MC

Presidencia: Uluk Batyrgaliev a partir de mayo

Miembro de la Junta: Surakshya Giri a partir de mayo

RATC

Presidencia: Isaac Adewole

Miembro de la Junta: Vacante

Grupo de Trabajo de la Carta de IPPF y Marca

Reunión de la Junta Directiva de IPPF– 9 & 10 marzo 2023

Miembros de la Junta: Joyce Ayong-Tchonang y Santiago Cosio

Grupo de Trabajo de Lucha contra el Racismo

Presidente: Bience Gawanas hasta Mayo

Miembros de la Junta: Joyce Ayong-Tchonang, Rose-Marie Belle Antoine y Surakshya Giri

Se señaló que puedan darse algunos ajustes en la medida en que nuevos fideicomisarios se incorporen.

8. INFORME DE PROTECCIÓN Y GESTIÓN DE INCIDENTES

La Junta recibió el informe sobre protección y gestión de incidentes correspondiente al cuarto trimestre de 2022 con el número de documento BoT/03.23/DOC/8a. BoT/03.23/DOC/8^a. También recibió el Informe anual sobre gestión de incidentes 2022 (documento número BoT/03.23/8b y 8c) y el Informe anual sobre protección 2022 (documento número BoT/03.23/8b y 8c).

Este ítem fue presentado por Vanessa Stanislas, Jefa de Protección, que presentó algunos aspectos destacados de los documentos:

Informe de Gestión de Incidentes 2022- tres logros significativos.

1. A finales de 2022 solo quedaban abiertos siete casos atrasados, alcanzando un cierre del 80% de los casos que presentaban retraso en 2022.
2. El Plan de Acción de Gestión de Auditorías se inició en noviembre 2021 y se ha completado el 80% de las acciones de gestión.
3. El Secretariado ha puesto en marcha la política, el proceso y el procedimiento para la elevar a otras instancias incidentes notificables o graves.

Informe de Protección 2022: tres logros importantes

1. El 95% de los miembros del Secretariado ha completado el curso de actualización en materia de protección, lo que supone un aumento significativo con respecto al año anterior y refleja el arraigo de un cambio cultural.
2. Se impartió capacitación a 55 Asociaciones Miembro, aumentando la sensibilización y la claridad sobre los derechos de protección.
3. El equipo trabajó arduamente para apoyar a los nuevos miembros del personal, de modo que comprendieran rápidamente el marco de IPPF para la protección. Se había fijado el objetivo de garantizar que cada nueva persona que se incorporara a la organización recibiera esta formación inicial en las ocho semanas siguientes a su incorporación, y se ha alcanzado el 67%. El nuevo objetivo para 2023 se fijó en cuatro semanas a partir de la fecha de incorporación.

En resumen, la protección se encuentra ahora en un lugar muy diferente al que ocupaba en años anteriores. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para atender a los beneficiarios vulnerables de los servicios de IPPF.

Durante el debate, un miembro de la Junta comentó que durante la AG se había dado cuenta de que había una falta de conocimiento sobre la protección en las AM, tanto entre los adultos como entre los jóvenes, y preguntó qué planes había para llevar adelante este trabajo. La Jefa de Protección respondió que había muchas razones por las que algunas AM no estaban tan alineadas como otras con el marco de protección

de IPPF. Los factores incluían la ubicación, el tamaño de la organización y el nivel de financiación. El equipo de protección se ha fijado el objetivo de garantizar que el 70% de las AM hayan recibido capacitación sobre protección a nivel de sus Juntas Directivas y a nivel directivo en 2023. Se explicó que era necesario empezar por la dirección de la AM, para garantizar que la Junta Directiva y el equipo ejecutivo comprendieran sus responsabilidades en materia de protección, antes de transmitir las al personal, los voluntarios y los clientes. Además, ahora hay más recursos, en las distintas oficinas del Secretariado, dedicados a la protección.

La Presidenta agradeció a la Jefa de Protección y a su equipo, al DG, a los Directores Regionales y al DLT por todo su trabajo en la promoción de medidas sólidas de protección a lo largo de la Federación.

El Junta Directiva **tomó nota** de los informes de Protección y Gestión de Incidentes.

9. ELECCIÓN DEL VICEPRESIDENTE DE LA JUNTA

La Junta Directiva **aprobó** la recomendación del Comité de Nombramientos y Gobernanza de **elegir** a Ulukbek (Uluk) Batyrgaliev como Vicepresidente de la Junta Directiva por la duración de su segundo y último mandato como fideicomisario, que finaliza el 15 de mayo de 2025.

10. OTROS ASUNTOS

Reconocimiento y agradecimiento a los miembros salientes de la Junta Directiva

Se resaltó que ésta era la última reunión de la Junta para Bience Gawanas y Donya Nasser, así como para Abhina Aher, a quien ya se le había agradecido y homenajeado al inicio de la reunión. La Junta Directiva dedicó un tiempo para agradecer a Donya y Bience por sus importantes contribuciones a la Junta Directiva y a IPPF.

Los miembros de la Junta apreciaron la sabiduría y la pasión de Bience y comentaron que su desempeño había sido fundamental para poner de relieve la igualdad y el antirracismo y para trabajar en la construcción de una Federación diferente desde sus raíces. Se agradeció a Donya por su dedicación y compromiso con la causa de IPPF. Se señaló que Donya había sido una vez representante de los jóvenes y que era en gran medida una generación "puente". Los miembros de la Junta afirmaron que habían aprendido mucho tanto de Bience como de Donya y les desearon lo mejor.

El DG agradeció tanto a Bience como a Donya por su inspiración y valentía y por haber impulsado el cambio desde la primera línea.

Bience dijo que era bueno saber que pasaba el bastón de mando a Uluk, ya que el futuro de IPPF es la juventud. También contó a la Junta que había trabajado en el campo de la SDRS desde que tenía memoria, y que éste no era el final de su viaje. Tuvo el privilegio de unirse a IPPF en un momento de transformación y pudo aportar a su experiencia, habilidades y pasión. Bience manifestó que para ella había sido un viaje conjunto increíble y dio las gracias a los miembros de la Junta por su apoyo y camaradería. Asimismo dio las gracias a Kate, reconociendo que no había sido fácil sortear muchas tormentas, pero que Kate había dirigido la Junta en circunstancias difíciles y complicadas. Bience dio las gracias al DG y al Secretariado y afirmó que había sido un honor formar parte de la Junta y tomar decisiones que afectan a las vidas

de hombres y mujeres de todo el mundo, especialmente de los más vulnerables y marginados y de los que se encuentran en situaciones de conflicto.

Donya agradeció al DG y al Secretariado por su apoyo. Afirmó que había crecido mucho durante su tiempo con IPPF y que el poder de la organización le había dado la fuerza para defender los SDSR. Para Donya, había sido un honor y un privilegio formar parte de esta Junta.

Solicitud para trasladar la sede de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe (ACRO) de Bogotá a México D.F.

La Junta Directiva recibió un documento sobre la ubicación de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe (ACRO), en el documento núm. BoT/03.23/DOC/10. Este punto fue presentado por el Director General.

Se recordó a la Junta que, tras la separación oficial de la antigua Oficina Regional para el Hemisferio Occidental, la Junta había acordado en noviembre 2020 el establecimiento de una Oficina Regional, con dos sedes, una en Bogotá (Colombia) y otra en Puerto España (Trinidad y Tobago). Sin embargo, durante los dos últimos años el equipo regional no había podido garantizar el funcionamiento básico de la oficina de Bogotá. Los principales retos estaban relacionados con el difícil entorno legal del país para que organizaciones como IPPF consigan locales de trabajo, los problemas de contratación, los visados y otras dificultades logísticas. Dado que el Secretariado estaba en proceso de reestructuración, era el momento adecuado para trasladar la Oficina Regional de Bogotá y, tras un exhaustivo análisis, se propuso trasladarla a Ciudad de México.

La Junta Directiva **aprobó** la propuesta de transferir la ubicación de la Oficina Regional de Bogotá a Ciudad de México manteniendo al equipo responsable del Caribe en Trinidad y Tobago.

Cierre de la reunión

Al clausurar la reunión, la Presidenta agradeció a los fideicomisarios su participación y las discusiones mantenidas en esta reunión. La Presidenta agradeció al DG y a los miembros del DLT por su apoyo a la Junta. También agradeció al personal de apoyo, al soporte informático, a los intérpretes y a los técnicos por haber hecho posible que esta reunión se desarrollara tan bien.

La Presidenta agradeció a Abhina, Bience y Donya por toda su contribución a la Junta y a la Federación deseándoles lo mejor.