

البند 2 من جدول الأعمال: بصمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وإصلاح حوكمة الجمعيات الأعضاء

ملخص:

تقدم هذه الورقة تحديثاً للحالة الخاصة ببصمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتشير إلى بعض المجالات التي ستكون فيها مدخلات المجلس الحالية أو المستقبلية موضع تقدير. كما تقدم تقريراً عن نتائج مبادرة إصلاح الحوكمة وتسعى إلى الحصول على إرشادات حول كيفية ضمان استمرار عملية الإصلاح والمراجعة.

الإجراء المطلوب:

يُطلب من مجلس الأمناء المناقشة وتقديم التوصيات إلى الأمانة فيما يتعلق بالأسئلة المطروحة.

معلومات أساسية

في اجتماع المجلس السابق، تم الاتفاق على أن يجري الأمانة في الاجتماع التالي مناقشة مواضيعية حول "بصمة" الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. ستكون هذه المناقشة مترابطة مع إصلاح حوكمة الجمعيات الأعضاء، في سياق الاتحاد باعتباره "كائنًا حيًا"، مما يتطلب تجديدًا مستمرًا ليظل ذا صلة ولتحقيق غرضه. يمثل هذا فرصة لمجلس الأمانة للعب دور في تحديد الطريقة المثلى لتشكيل بصمة الاتحاد جنبًا إلى جنب مع إصلاح حوكمة الجمعيات الأعضاء من خلال أجندة نسوية.

بصمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

في مايو 2019، كان لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 133 جمعية عضوًا، تعمل في 144 دولة (بأخذ هذا الرقم في الاعتبار 12 دولة كانت جزءًا من رابطة تنظيم الأسرة في منطقة البحر الكاريبي (CFPA). بالإضافة إلى ذلك، كان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يعمل مع 28 شريكًا متعاونًا في 21 دولة حيث لم يكن لديه جمعيات أعضاء. ومن ثم، بلغ العدد الإجمالي للبلدان التي كان يعمل فيها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في ذلك الوقت 165 بلدًا.

بعد ثلاث سنوات من مغادرة منطقة نصف الكرة الغربي السابقة، أصبح لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الآن 118 جمعية عضوًا، تعمل في 123 دولة، وهذا يمثل أيضًا البلدان الستة التي تشكل جزءًا من رابطة تنظيم الأسرة في منطقة البحر الكاريبي. إن العمل مع 31 شريكًا متعاونًا في 26 دولة لا توجد فيها جمعيات أعضاء يرفع المجموع إلى 149 دولة ينشط فيها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. وقد أدى تشكيل الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي بدلاً من منطقة نصف الكرة الغربي إلى قبول جمعيات أعضاء جديدة هناك. لقد أعطينا الأولوية للتوسع في البلدان التي تكون فيها ثغرات/احتياجات أكبر وتلك التي لها تأثير سياسي مهم خارج حدودها. ويتطلب كل عضو / بلد جديد جهدًا كبيرًا (التحديد، والاختيار، والعناية الواجبة، والتعريف، والدعم) ويستغرق بعض الوقت. يُستخدم مصطلح الشركاء المتعاونين هنا للإشارة إلى مجموعة واسعة من الشركاء، بعضهم في طريقهم إلى أن يصبحوا أعضاء والبعض الآخر منفذون فقط أو شركاء للدعوة (على المستوى الإقليمي في الغالب) وليس لديهم نية أو إمكانية أن يصبحوا أعضاء.

على مر السنين، أصبحت بعض الجمعيات الأعضاء غير ذات صلة أو غير ممثلة لمعايير العضوية أو كان أداءها ضعيفًا لأسباب مختلفة وغادرت من خلال الطرد أو الاستقالة. بعد الاستماع إلى التوجيهات السابقة من مجلس الأعضاء ومجلس الإدارة، نتطلع إلى جعل قرارات الانفصال أكثر مرونة، مع احترام الإجراءات القانونية الواجبة. نريد تقليل التأثير على من نسعى لخدمتهم. في هذا الاجتماع، سينظر المجلس في الحالات التي تم فيها تقديم توصية بالطرد من خلال لجنة العضوية.

في وقت انفصال مكتب الاتحاد الإقليمي لنصف الكرة الغربي، أعلن هذا المجلس بوضوح أن البقاء كاتحاد عالمي يجسد عالمية الحقوق الجنسية والإنجابية والتضامن العالمي هو خيار استراتيجي. وتأتي هذه النظرة إلى العضوية بوصفها حالة ديناميكية وليست ثابتة مع بعض المخاطر والفرص وقد تتطلب في المستقبل بعض التغييرات الإجرائية. نعتقد أنه من المهم أن نسمع رأي المجلس بشأن هذه القضايا وأن يكون لديه (هو لجنة العضوية) رؤية منتظمة حول دخول وخروج أعضاء الاتحاد وكذلك الشركاء المتعاونين الذين يعملون بارتباط وثيق معه.

إصلاح حوكمة الجمعيات الأعضاء

كانت إحدى توصيات لجنة مراجعة الحوكمة المستقلة هي أن يتبع إصلاح هياكل الحوكمة العالمية والإقليمية مراجعة وإصلاح حوكمة الجمعيات الأعضاء عند الاقتضاء.

وفي هذا السياق، تم إطلاق "المبادرة العالمية لتعزيز حوكمة الجمعيات الأعضاء" في ربيع عام 2020، لضمان تزويد الإدارة العليا المشاركة بأفضل ترتيبات الحوكمة التي ستمكن من اتخاذ قرارات سليمة وفعالة، خالية من أي تحيز أو تضارب في المصالح مع أفضل الخبرات المتاحة. ومن المتوقع أن تضمن هذه التحولات مواءمة الحوكمة مع النهوض بولايتنا المشتركة في مجال الصحة الجنسية والإنجابية وتحسين كفاءات التشغيل.

النهج والاستراتيجيات

تم تصميم المبادرة العالمية لحوكمة الجمعيات الأعضاء على مرحلتين - المرحلة التحليلية (المرحلة 1) ومرحلة التنفيذ (المرحلة 2). تم تشكيل فريق دعم الأمانة لإدارة المشروع. قام هذا الفريق بتيسير التعلم والحوار بين الجمعيات الأعضاء المشاركة التي كانت جزءًا من المبادرة من خلال اجتماعات المائدة المستديرة عبر الإنترنت ودعم الجمعيات الأعضاء بشكل فردي.

تم توفير منح تصل إلى 22,000 دولار أمريكي (10,000 دولار أمريكي للمرحلة الأولى و 12,000 دولار أمريكي للمرحلة الثانية) لكل الجمعيات الأعضاء المشاركة في المبادرة العالمية. كانت المرحلة 1 عبارة عن تشخيص فردي (مراجعة) من قبل مستشار مستقل وكانت المرحلة 2 لتنفيذ التغييرات الموصى بها. تم دعم ما مجموعه 23 جمعية عضوًا.

تم تنظيم جلسات تعليمية، مثل الموائد المستديرة عبر الإنترنت لمناقشة تعزيز الحوكمة وتبادل الدروس المستفادة الرئيسية من عمليات الإصلاح بشكل منفصل للجمعيات الأعضاء في إطار جولات مختلفة ومع استشاريين مختلفين مشاركين في تحليل الحوكمة. جمعت الجلسات الرؤساء وأعضاء مجلس الإدارة الشباب والرؤساء التنفيذيين من الاتحادات المشاركة بالإضافة إلى الاستشاريين من المراحل الثلاث.

النتائج:

يتم توفير البيانات والنتائج أدناه من الجمعيات الأعضاء التي أكملت الإصلاحات.

ممارسات وهياكل ما قبل الإصلاح:

- الطريقة التقليدية لانتخاب المجالس ذات النطاق المحدود للفحص والفرز
- مجالس أكبر في الغالب مليئة بالمتطوعين فقط من أعضاء ذوي تنوع محدود من حيث المهارات والخبرات، إلخ.
- في بعض الحالات، ممارسات مثل مجلس الإدارة الذي يشكله الرؤساء أو رؤساء اللجان
- هيكل حوكمة متعدد الطبقات مع مجالس إدارة إقليمية وفرعية
- تحولات مربكة بسبب عدم الاستمرارية أو إلى حد ما المدد المستمرة لبعض الأمناء
- يكون الحد الأقصى للمدة 15 عامًا أو في بعض الحالات يصل إلى 27 عامًا في المدد غير التراكمية للهياكل الإدارية للفروع.

ما الذي تغير في هذه الجمعيات الأعضاء:

أدى الإصلاح بشكل عام إلى وضع أنظمة وعمليات أفضل لتحسين جودة مجلس الإدارة من حيث المهارات والخبرات والتنوع. وترد التغييرات الرئيسية في الجدول التالي:

المزايا	ما الجديد أو المحسن
من المتوقع أن يكون هناك المزيد من التبسيط في تعيين أعضاء مجلس الإدارة وتقييمهم وإعادة تعيينهم مع زيادة الشفافية باستخدام نهج مصفوفة المهارات.	ضمنت جميع الجمعيات الأعضاء عملية ترشيح أفضل من خلال إنشاء لجنة الترشيح والحوكمة أو هيكل مماثل، كما ضمنت أن تكون هذه الهيئة مستقلة ومسؤولة أمام أعلى هيئة حاكمة لها، والجمعيات العامة والمجلس الوطني في حالة الجمعيات الأعضاء الاتحادية.
السماح للجمعيات الأعضاء بالحصول على المهارات والتنوع اللازمين وزيادة الشفافية مع الأمناء دون أي ارتباطات بدائرة انتخابية معينة.	تبنت جميع الجمعيات الأعضاء تقريبًا مفهوم التنوع والشمول في مجلس الإدارة مع التركيز على مهارات وخبرات الأعضاء. وقد أنشأ أغلبها (73%) مجلسًا مختلطًا يضم أعضاء خارجيين يتمتعون بحقوق التصويت الكاملة.
ضمان رقابة مالية أفضل من قبل مجالس الإدارة.	من أجل رقابة مالية أفضل، قامت الشركات الكبرى إما بإنشاء أو تجديد لجنة الشؤون المالية والتدقيق والمخاطر. هذا هو الحال بالنسبة لـ 80% من الجمعيات الأعضاء المشاركة.

الحد من النزاعات وجدوى التكاليف وأولوية التطوع الميداني في البرنامج.	قررت ¹ 50% من الجمعيات الأعضاء العشر التي لديها هيكل إقليمي/فرعي إزالة هيئات الحوكمة الإقليمية. ²
القدرة على ضخ دماء جديدة وتناوب الأعضاء.	وضعت معظم الجمعيات الأعضاء نظامًا لتناوب أعضاء مجلس الإدارة من خلال الحد من الفترات المتتالية لفترتين كحد أقصى وخفض الحد الأقصى للفترة التراكمية إلى 12 عامًا. احتفظ حوالي 25% من الجمعيات الأعضاء بمدة تبلغ 15 عامًا.
القدرة على معالجة استمرارية مجلس الإدارة والحفاظ على ذاكرة المؤسسة.	قررت بعض الجمعيات الأعضاء اعتماد عملية متداخلة لتعيينات مجلس الإدارة لمعالجة قضايا الاستمرارية، ومع ذلك فإن هذا العدد منخفض بشكل كبير، حوالي 23% فقط.
القدرة على ترتيب اجتماعات سريعة عند الحاجة ومعالجة قضايا الميزانية الناتجة عن الحد من التكاليف.	تقدم معظم المنظمات أحكامًا لعقد اجتماعات افتراضية.

لقد انتهت هذه العملية، وتضاءلت معها فرص الأمانة العامة في الدفع والمشاركة في عمليات إصلاح الحوكمة بشكل كبير. أن ينظر المجلس في دوره ودور الأمانة في تدشين ودعم العمليات التي تؤدي إلى حوكمة العضوية ومناصرة المرأة بشكل أفضل.

¹ موزمبيق، وأوغندا، والهند، وباكستان، ومالي، وملاوي، والكاميرون، ونيجيريا، وإندونيسيا، والسودان

² أوغندا، وباكستان، والكاميرون، ومالي، والهند