

بند جدول الأعمال: 7.3 تناوب أعضاء لجنة المجلس: اللجنة الفرعية لمكافحة العنصرية وهيكلة الحوكمة

معلومات عامة:

في عام 2020، بدأ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أجندة مناهضة للعنصرية وسط المخاوف الداخلية التي أثارها موظفو الأمانة العامة وحفزتها الأحداث العالمية، ولا سيما مقتل جورج فلويد والانتفاضة من خلال حركة حياة السود مهمة. بعد مراجعة مكافحة العنصرية، التي اكتملت في يونيو 2021، أنشأ مجلس الأمناء لجنة فرعية لمكافحة العنصرية (PoA - AR) ومجموعة عمل للأمانة لتنفيذ برنامج العمل المقترح (PoA).

حصلت هذه المبادرة، المضمنة في الركيزتين 3 و 4 من استراتيجية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، على موافقة بالإجماع في الجمعية العامة لعام 2022، مما يدل على الالتزام الجماعي من الجمعيات الأعضاء. كانت الجمعية العامة بمثابة لحظة محورية، حيث حفزت الاتحادات الأعضاء على المشاركة بنشاط في جهود الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لمكافحة العنصرية. ويؤكد تأييد مجلس الأمناء لإعلان النوايا تفاني الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في تعزيز الإنصاف والشمولية، مما يجسد عزمه على مكافحة العنصرية داخل الاتحاد.

برنامج العمل

يحدد برنامج العمل الأنشطة التي التزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالقيام بها استجابة لنتائج مراجعة عام 2021. فيما يلي ملخص للإجراءات والتقدم المحرز ضدها.

1. الحوكمة: إنشاء لجنة إشراف على مجلس الإدارة و TOR ؛ إطلاق مجموعة عمل لمكافحة العنصرية تضم أعضاء من جميع المناطق ؛ إنشاء وترسيخ صلة منهجية بين مكافحة العنصرية والفريق التوجيهي للنوع الاجتماعي ونقطة الاتصال.

التقدم: في عام 2021، أنشأ مجلس الأمناء لجنة برنامج العمل-AR، برئاسة باينس غواناس، التي تضم أمناء بما في ذلك روزا تشونانغ وسامي الننتشة وسوراكشيا جيري وأندريا براجر وروز ماري بيل أنطوان. تشرف هذه اللجنة على تنفيذ مبادرات مكافحة العنصرية ضمن الركيزتين 3 و 4 من استراتيجية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. تم تكليف مجموعة عمل بتصميم برنامج العمل. يمتد دورهم الآن إلى دعم الأعضاء في تبني جهود مكافحة العنصرية عبر مناطق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بعد إعلان الجمعية العامة.

2. التدريب: إنشاء برنامج تدريبي أساسي لجميع الموظفين، ومجموعة فرعية للقادة والمديرين للتركيز على التواضع والانفتاح والعقلية المناهضة للاستعمار.

الإنجاز: من يوليو 2022 إلى فبراير 2023، أجرت الأمانة تسع دورات تدريبية تطوعية، مع سبع دورات مصممة خصيصًا للمكاتب الإقليمية (الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي، وشرق آسيا، وجنوب آسيا، وأفريقيا، وأوروبا، والمنطقة العربية، ولندن) واثنتان للقيادة (DLT و BOT). تم تقسيم كل جلسة إلى جزأين مدة كل منهما 2.5 ساعة. كانت المشاركة طوعية.

3. منتدى الأشخاص الملونين: إذا/عندما ينظم الأشخاص الملونون أنفسهم في المنتدى، فقم بتمكينهم ودعمهم

التقدم: في حين تم تقديم هذه التوصية في تقرير مكافحة العنصرية، لم يدرك الفريق العامل في ذلك الوقت مستوى كافٍ من الاهتمام أو الاستعداد لمتابعتها. تتم إعادة النظر في هذا الأمر مع مجموعة العمل الجديدة وكذلك مع مجموعة النوع الاجتماعي.

4. فرص متكافئة للتوظيف والاحتفاظ والتقدم: مراجعة خبرة العمل والسجل الأكاديمي والتركيبة السكانية لإزالة التحيز ؛ ضمان الإنصاف في التعويض ؛ مراجعة هيكل تنظيم الأشخاص والثقافة (POC) عبر الأمانة لضمان مزيد من التركيز على التنوع والإنصاف والإدماج (DEI)

الإنجاز: كجزء من إعادة الهيكلة في عام 2023، تم تقديم نموذج عالمي متنسق لتنفيذ نهج عادل وشفاف ومتسق للتعويض. كما تم تغيير هيكل فريق نقطة الاتصال لنقل المزيد من الأدوار العليا إلى المناطق.

5. بيان تقدير عام: بيان في الجمعية العامة في الذكرى السنوية السبعين للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وتضمين التواصل والعمل الداخليين لتعكس الأصوات واللغات المتنوعة.

التقدم المُحرز:

إعلان مناهضة العنصرية المعتمد في الجمعية العامة: في الجمعية العامة، تمت الموافقة بالإجماع على إعلان يؤكد التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بمبادئ مناهضة العنصرية. يعمل هذا الإعلان كوثيقة تأسيسية توجه جهود الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لمكافحة العنصرية.

دمج مكافحة العنصرية في الاستراتيجية: تم دمج اعتبارات مكافحة العنصرية في الاستراتيجية التنظيمية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، مما يعكس التزام المنظمة بتضمين مبادئ مكافحة العنصرية في عملياتها الأساسية وأهدافها الاستراتيجية. ويؤكد هذا التكامل الاستراتيجي اعتراف الاتحاد بضرورة التصدي للعنصرية المنهجية كجزء من مهمته الأوسع لتعزيز الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للجميع.

6. السياسات: تعديل مدونة قواعد السلوك وسياسات التنوع والمساواة والشمول وغيرها من سياسات الموارد البشرية لتضمين مناهج مناهضة للعنصرية

التقدم المُحرز: تلتزم مدونة قواعد السلوك حاليًا بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بإطار لحقوق الإنسان يحظر التمييز أو الاستبعاد أو التقييد على أساس العرق أو الأصل العرقي أو القومي. توجد مراجعة أوسع لسياسة الموارد البشرية في خطة 25/2024 لنقطة الاتصال.

7. مراجعة وتعديل النماذج الاستعمارية: زيادة الموارد المحلية والمبادرات الإقليمية والوطنية من خلال تمويل الاتحادات والمسار 2 ؛ وضمان أن يكون تصميم البرنامج مشتركاً بين القطاعات في تحليل السياق والأدوات والعمليات، ومعالجة تركيز السلطة في الأمانة العامة، ومحدودية المساءلة التشغيلية أمام الأعضاء.

التقدم المُحرز: من المخطط أن يتم هذا العمل في عام 2025/2024.

الركيزتان 3 و 4 من الاستراتيجية "اجتمعوا"

1. مراقبة وإعادة النظر في هيكل قيادتنا في الأمانة وجعلها تعكس التنوع بشكل أفضل.

التقدم المُحرز: كجزء من إعادة الهيكلة، تم تقديم نموذج القيادة التوزيعية لنقل قيادة الفكر والمراكز المرجعية لتجلس تحت إشراف المديرين الإقليميين. وهذه المجالات هي الشباب، والنوع الاجتماعي والإدماج، والرعاية الذاتية، والعنف الجنسي والجنساني، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وشيخوخة السكان في مجال الصحة الجنسية والإنجابية، ومسرّع الحركة. كما تم نقل بعض الأدوار القيادية العالمية من لندن إلى المناطق.

1. الشروع في إعادة كتابة السياسات التي عفا عليها الزمن والنظر في كيفية تفكيك العنصرية، إلى جانب تفاعلها مع التقاطعية.

التقدم المُحرز: يتم تحديد نطاق هذا العمل للتصميم والتطوير في عام 2024.

2. جعل عمليات التوظيف والترقية والمكافآت لدينا عادلة ومنصفة للجميع.

التقدم: خلال إعادة الهيكلة، تم إدخال نهج أكثر اتساقاً وإنصافاً وشفافية في التوظيف. انظر الإجراء 4 للحصول على تعويض.

3. تعكس وتعالج بشكل أفضل كيف يتقاطع التمييز القائم على العرق مع النوع الاجتماعي والجنس والعرق والدين والطائفة في اتحاد عالمي متنوع جغرافياً مثل اتحادنا في الطريقة التي نعمل بها.

التقدم: يتم تحديد نطاق هذا العمل بعد مدخلات تقييم الألفية من المنتديات الإقليمية في عام 2023

4. استمرار في استجواب أنفسنا لتصبح المنظمة أكثر شمولية ومتعددة الجوانب.

التقدم المحرز: في مؤتمر المعونة الأسترالي الآسيوي (ديسمبر 2024)، أكد ممثلون من فانواتو وكيريباتي على أهمية التوطين في المعونة وإنهاء الاستعمار وديناميكيات السلطة من أجل الإنصاف. ركزت المناقشات، التي أدارها أحد أعضاء الفريق العامل التابع للأمانة العامة، على الاتحادات العالمية والمنظمات غير الحكومية الدولية والجهات المانحة التي تدعم المنظمات المحلية. ركيزة 3 من الاستراتيجية، بحوث إنهاء الاستعمار، تسليط الضوء على إعادة توجيه جداول الأعمال، وتعزيز الشراكات، وإعطاء الأولوية للنهج النسوية والمتعددة الجوانب. تضمنت التوصيات الأساليب ذات الصلة ثقافياً، والمشاركة المجتمعية، واتفاقيات ملكية البيانات. يهدف هذا الجهد التعاوني إلى تمكين المناصرة القائمة على الأدلة وتقديم الخدمات لتحسين نتائج أكثر إنصافاً.

5. تضمين علامات واضحة للمساءلة بما يتماشى مع الأهداف والمؤشرات من استراتيجية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الجديدة.

التقدم المُحرز: من المخطط أن يتم هذا العمل في عام 2025/2024.

6. اجتمعوا معاً للتعرف على ماضيها الاستعماري المشترك واستخدامه لإنشاء حوار أكثر انفتاحاً وشجاعة وصراحة حيث يمكننا معالجة الموروثات الاستعمارية المستمرة في أنظمتنا.

التقدم: كان لكل اجتماع إقليمي في عام 2023 جلسة مناهضة للعنصرية مدمجة في جدول الأعمال ووفرت مساحة للمتخصصين للتعامل مع المفاهيم الرئيسية لمناهضة العنصرية وتغيير السلطة والاستعمار وإنهاء الاستعمار. وقد مكن ذلك الأعضاء من تنمية الوعي والمعرفة الأساسية بالعمل الذي يحدث داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة واستيعاب العمل لأنفسهم.

دور مجلس الأمناء ولجنة مجلس الأمناء - خطة العمل - AR

من الآن فصاعداً، سيلعب مجلس الأمناء واللجنة دوراً محورياً في دفع جهود مكافحة العنصرية داخل الاتحاد. فيما يلي بعض الاقتراحات التي يتعين على المجلس النظر فيها:

1. الرقابة والقيادة: ستجتمع لجنة خطة عمل مجلس الإدارة- خطة العمل- خطة العمل بانتظام لتحديد معايير خطة العمل وتوفير الرقابة، ومجلس السير، والتوجيه ورصد التقدم الذي تحرزه مجموعات العمل (الأمانة العامة والإدارة العليا)؛ وتتبع التقدم المحرز ومحاسبة فريق دفتر الأستاذ العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على تنفيذ الركيزتين 3 و 4 من تطلعاتنا لمناهضة العنصرية (انظر الملحق لهيكل الحوكمة المقترح).

2. تعاون الأعضاء: العمل مع كُتُب مع الجمعيات الأعضاء لضمان سماع أصواتهم في المناقشات الرئيسية والمناقشات حول مناهضة العنصرية ونقل السلطة والتوطين وإنهاء الاستعمار.

3. المساءلة والشفافية: تمسكاً بمبادئ المساءلة، سينشئ المجلس آليات لرصد التقدم المحرز وتقييم فعالية جهود مكافحة العنصرية، وتعزيز آليات الإبلاغ والتغذية الراجعة المنتظمة من الأمانة والهيئات الإدارية لإدراجها بانتظام في مداولات المجلس.

4. التحول الثقافي: بما يتجاوز تغييرات السياسة، سيدافع المجلس عن التحول الثقافي، مما يعزز بيئة تحتفل بالتنوع وتحتضن الشمولية. سيقود الأمناء القدوة، ويدافعون عن الإنصاف في عمليات صنع القرار.

5. إشراك أصحاب المصلحة: من خلال المشاركة النشطة مع أصحاب المصلحة الخارجيين بما في ذلك الشركاء والمانحين والممولين، سيضمن المجلس سماع أصوات وجهات نظر المجتمعات المهمشة على جميع المستويات وضمن جدول أعمال الصحة الجنسية والإنجابية الأوسع حتى النهاية التي يُنظر فيها إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على أنه رائد في مجال الصحة الجنسية والإنجابية ومكافحة العنصرية الذي تم دمجها في الخطة الاستراتيجية الجديدة.

لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من العمل، ونأمل أن نتمكن، بتوجيه من قيادة المجلس، من إحداث تغيير ذي مغزى، وإزالة الحواجز النظامية وبناء مساحة أكثر شمولية للجميع في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

خارطة طريق للجمعية العامة

سيستغرق الاتحاد بعض الوقت للمشاركة والتخطيط وتقديم التغييرات اللازمة لتلبية تطلعات مكافحة العنصرية في استراتيجيتنا. في الفترة التي تسبق انعقاد الجمعية العامة في نوفمبر 2025، ندعو الأمناء للمناقشة وتقديم التوجيه بشأن ما يرغبون في رؤيته يحدث في الجمعية العامة.

الإجراء المطلوب:

الطلب المقدم إلى مجلس الأمناء هو:

- تحديث اللجنة الفرعية لبرنامج عمل مجلس الأمناء – الواقع المعزز لفترة جديدة، مع تاريخ انتهاء مقترح للجمعية العامة في نوفمبر 2025
- لتأكيد الأمناء الذين سيعملون في اللجنة الفرعية - الذين قد يكونون أعضاء حاليين و/أو أمناء جدد انضموا مؤخرًا إلى مجلس الأمناء

المرفق

برنامج العمل والركيزة 3 و 4 الأنشطة المخطط لها 25/2024

في حين تم إحراز تقدم، لا يزال هناك الكثير مما يجب القيام به لتنفيذ أجندة مكافحة العنصرية عبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. تحدد المجالات أدناه خطة عملنا الحالية للفترة 2025/2024.

1. إنشاء مجموعة عمل تقييم الألفية: إنشاء مجموعة عمل مخصصة لتسهيل التعاون بين تقييم الألفية والأمانة، والتداخل مع البرامج الحالية والبرمجة الجنسانية.
2. تطوير مجموعة الأدوات: استكشف خيارات تطوير مجموعة أدوات شاملة لتوجيه الاعضاء في تنمية نهجهم المناهض للعنصرية. يمكن أن يحدد هذا توقعات الاعضاء للالتزام بمكافحة العنصرية، مما يوفر خطوات قابلة للتنفيذ لتعزيز البيانات الشاملة.
3. تحديد الأنشطة الإقليمية: تحديد الأنشطة الإقليمية المناهضة للعنصرية والعنصرية السياقية، ودراسة متطلبات الحوكمة لضمان التوافق مع خطة العمل المناهضة للعنصرية.
4. وثيقة إرشادية للمصطلحات: إنشاء وثيقة إرشادية لتوفير الوضوح بشأن المصطلحات المستخدمة في الخطاب المناهض للعنصرية.
5. تحديد الأبطال: تحديد أبطال مكافحة العنصرية داخل كل منطقة للدفاع عن مبادرات مكافحة العنصرية وتعزيزها.
6. إنشاء قاعدة معرفية: تطوير قاعدة معرفية داخلية لدعم التعلم المستمر وجهود بناء القدرات المتعلقة بمكافحة العنصرية.
7. تدريب أعضاء مجلس الإدارة والجمعية: توفير فرص التدريب/التدريب/التوجيه لتعزيز فهم أعضاء مجلس الإدارة لمبادئ مكافحة العنصرية والاستعداد للتغيير، وتمتد إلى أعضاء مجلس إدارة الجمعية أيضًا. في حين أن أعضاء مجلس الإدارة هم مفتاح الحصول على هذه الصفة، يجب أن يتلقى جميع الموظفين في كل من الأمانة العامة والماجستير أيضًا التدريب المقدم، والمتكيف مع البيئات المختلفة وباللغات اللازمة.
8. تدابير المساءلة: تحديث دور لجنة برنامج المساءلة والتعويض في مجلس الأمناء لمساءلة مجموعة العمل وفريق قيادة المديرية عن تنفيذ سياسات ومبادرات مكافحة العنصرية، بما في ذلك مراجعات الأداء المنتظمة والتوقعات الواضحة للمساءلة والشفافية.
9. جمع البيانات والحد من التحيز: دمج جمع بيانات التنوع على الخبرة والمستوى الأكاديمي والعلامات الديموغرافية في عمليات الجذب والتوظيف والتقدم والخروج لدينا وجمعها من خلال أنظمة "مناسبة للغرض"، وتحديد التحيزات ومعالجتها في كل مرحلة من مراحل العمليات. تضمنين أسئلة التنوع في استطلاعات الرأي الخاصة بموظفينا واستطلاعات الخروج لإبلاغ المبادرات لمعالجة التحيز.
10. التوظيف والتقدم: تضمنين عمليات عادلة وشفافة ومناهضة للعنصرية للتوظيف والتقدم من خلال مراجعة عملياتنا الحالية وتنفيذ أنظمة تتبع لمقدم الطلب لأتمتة البيانات وجمعها لتحديد المواضيع التي نقف فيها مرشحين متنوعين، أو أداءهم أقل جودة في التقييمات. قم بتعديل التقييمات لإزالة التحيز حيثما تم تحديده.

