



الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

كتيب السياسات

كما عدّله ووافق عليه مجلس الأمناء
نوفمبر 2024

جدول المحتويات

رقم الصفحة

1	مقدمة	
2	الاتحاد	.1
2	الاستقلال الذاتي والمسؤولية	1.1
3	العمل الطوعي	2.1
5	المساواة بين الجنسين	3.1
12	القواعد التنظيمية لرئيس ونائب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة	4.1
16	القواعد التنظيمية للمستشارين القانونيين	5.1
17	الجمعية العامة – الإطار المرجعي	6.1
19	اختصاصات لجنة الترشيحات والحوكمة	7.1
23	مجلس الأمناء – الاختصاصات	8.1
30	اختصاصات لجنة المالية والتدقيق والمخاطر	9.1
34	اختصاصات لجنة العضوية	10.1
37	اختصاصات لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات	11.1
40	اختصاصات اللجنة الفنية لتخصيص الموارد والاستدامة	12.1
43	فئات الانتساب إلى اتحاد IPPF	13.1
45	إدارة المخاطر	14.1
49	إدارة مخاطر الأمان والسلامة	15.1
56	مدونة قواعد السلوك	16.1
60	سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين)	17.1
67	سياسة الاحترام في العمل	18.1
71	سياسة الإبلاغ عن المخاوف	19.1
77	السرية وتبادل المعلومات	20.1
81	سياسة المساواة والتنوع والاندماج	21.1
84	مبادئ التوظيف	22.1
88	هيئة الشكاوى المستقلة	23.1
97	سياسة تضارب المصالح والأدوار للهيئات الحاكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)	24.1
	السكرتاريا	.2
103	السكرتاريا الموحدة	1.2
104	القواعد التنظيمية لوظيفة المدير العام	2.2
106	القواعد التنظيمية لوظيفة المدراء الإقليميين	3.2
108	تحويل المسؤوليات إلى المدير العام	4.2
	التمويل والمحاسبة	.3
109	تنمية الموارد	1.3
111	الإدارة المالية الفعالة ورفع التقارير المالية	2.3

116	تخصيص الموارد	3.3
118	شراء وسائل منع الحمل والواقبات الجنسية وعقاقير الصحة الإنجابية	4.3
124	قروض بناء الجمعية العضو	5.3
125	الدعم المالي الطارئ لشعوب البلدان التي تواجه كوارث	6.3
127	الشراكات مع القطاع الخاص	7.3
133	مصرفات المتطوعين والمدفوعات المالية إليهم	8.3
137	سياسة السفر	9.3
139	الشفافية	10.3
142	سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من أجل مكافحة الرشوة	11.3
144	سياسة الاحتياطي في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة	12.3
147	سياسة الجريمة المالية	13.3
151	سياسة استرداد التكاليف	14.3
155	سياسة إدارة الخزانة	15.3
159	سياسة الاستثمار	16.3
164	سياسة الاحتياطي	17.3
166	سياسة المشتريات	18.3
	الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية	.4
170	الحق الإنساني في تنظيم الأسرة	1.4
171	تقديم خدمات تنظيم الأسرة	2.4
172	الخيار المستنير	3.4
173	منشورات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة	4.4
174	المرأة وتنظيم الأسرة	5.4
175	الرجال والصحة الجنسية والإنجابية	6.4
179	تلبية احتياجات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للشباب	7.4
183	التعليم الجنساني الشامل	8.4
184	دمج تنظيم الأسرة في التنمية	9.4
185	الرقابة والتقييم	10.4
188	نظم معلومات صحية تتسم بالأخلاقية والفعالية والكفاءة	11.4
193	الجمعيات الأعضاء / العلاقات مع الحكومات	12.4
194	العلاقات مع المنظمات الأخرى	13.4
195	خدمات منع الحمل	14.4
196	الصحة الإنجابية	15.4
196	1.15.4 العقم	
197	2.15.4 تشخيص الحمل	
198	3.15.4 ربط فيروس نقص المناعة البشري مع الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية	
205	4.15.4 تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة	
206	الإجهاض	16.4
210	الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، التغير المناخي والتنمية المستدامة	17.4
214	تلبية احتياجات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمسنين	18.4
218	العمل القسري والاتجار بالبشر	19.4
223	سياسة بشأن العمل بالجنس	20.4

الفهرس

رقم السياسة	اسم السياسة
16.4	الإجهاض
2.3	الإدارة المالية الفعالة ورفع التقارير المالية
14.1	إدارة المخاطر
15.1	إدارة مخاطر الأمان والسلامة
1.1	الاستقلال الذاتي والمسؤولية
3.3	تخصيص الموارد
2.15.4	•
4.15.4	• تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة
24.1	تضارب المصالح والأدوار
1.3	تعبئة الموارد
8.4	التعليم الجنساني الشامل
2.4	تقديم خدمات تنظيم الأسرة
7.4	تلبية احتياجات الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للشباب
18.4	تلبية احتياجات الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للمسنين
1.4	الحق الإنساني في تنظيم الأسرة
17.4	الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة تغير المناخ
14.4	خدمات منع الحمل
3.4	الخيار المستنير
6.3	الدعم المالي الطارئ لشعوب البلدان التي تواجه كوارث
9.4	دمج تنظيم الأسرة في التنمية.
3.15.4	• ربط فيروس نقص المناعة البشري مع الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية
6.4	الرجال والصحة الجنسية والإنجابية
10.4	الرقابة والتقييم
20.1	السرية وتبادل المعلومات
1.2	السكرتاريا
14.3	سياسة استرداد التكاليف
19.1	سياسة الإبلاغ عن المخاوف
11.3	سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من أجل مكافحة الرشوة
18.1	سياسة الاحترام في العمل
17.3	سياسة الاحتياطات
18.3	سياسة المشتريات
12.3	سياسة الاحتياطات في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
15.3	سياسة إدارة الخزنة
4.4	سياسة الاستثمار
13.3	سياسة الجريمة المالية
9.3	سياسة السفر
21.1	سياسة المساواة والتنوع والاندماج
17.1	سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين)
4.3	شراء وسائل منع الحمل والواقيات الجنسية وعقاقير الصحة الإنجابية
7.3	الشراكات مع القطاع الخاص
10.3	الشفافية
15.4	الصحة الإنجابية
1.15.4	• العقم
13.4	العلاقات مع المنظمات الأخرى
12.4	العلاقة بين الجمعيات الأعضاء والحكومات
2.1	العمل الطوعي
19.4	العمل القسري والاتجار بالبشر
5.3	فئات الانتساب إلى اتحاد IPPF
13.1	قروض بناء الجمعية العضو
4.1	القواعد التنظيمية لرئيس وأمين خزانة مجلس أمناء اتحاد IPPF

6.1	القواعد التنظيمية للجمعية العامة
7.1	القواعد التنظيمية للجنة الترشيحات والحوكمة
11.1	القواعد التنظيمية للجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات
10.1	القواعد التنظيمية للجنة العضوية
12.1	اختصاصات اللجنة الفنية لتخصيص الموارد والاستدامة
9.1	القواعد التنظيمية للجنة المالية والتدقيق والمخاطر
5.1	القواعد التنظيمية للمستشارين القانونيين الفخريين
8.1	القواعد التنظيمية لمجلس الأمناء
3.2	القواعد التنظيمية لوظيفة المدراء الإقليميين
2.2	القواعد التنظيمية لوظيفة المدير العام
22.1	مبادئ التوظيف
16.1	مدونة قواعد السلوك
4.2	المدير العام: تخويل المسؤوليات
5.4	المرأة وتنظيم الأسرة
3.1	المساواة بين الجنسين
8.3	مصروفات المتطوعين والمدفوعات المالية إليهم
16.3	منشورات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
11.4	نظم المعلومات الصحية
23.1	هيئة الشكاوى المستقلة

مقدمة

تمثل كل واحدة من السياسات الواردة في كتيب سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مجموعة من الإجراءات التي أقرها المجلس الحاكم (لمجلس المركزي سابقاً) بعد بحث القضايا المعنية بها بصورة ملائمة.

والغرض من سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هو توفير التوجيه للاتحاد ككل تجاه موضوع خاص بهدف مساعدة المتطوعين أو العاملين على اتخاذ الإجراءات في المستقبل.

ويتعين أن تستلهم سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة القيم والمبادئ الدولية المقبولة لأفضل الممارسات التي يرغب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تطبيقها بالنسبة لإحدى القضايا.

وتم صياغة سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بصورة أكثر عمومية من برنامج العمل المفصل، كما أنها في الوقت نفسه غير مقيدة بحد زمني على نفس المنوال، ويتوقع أن تظل سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة سارية المفعول لفترة زمنية لا تقل عن خمس سنوات، لكن ثمة حاجة إلى أن يقوم المتطوعون والعاملون بمتابعة كافة السياسات من فترة لأخرى لضمان استمرار ملاءمتها.

وتتطلب سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أحياناً إجراءات تفصيلية منفصلة ذات طبيعة معينة، وعلى الرغم من أنها ليست جزءاً من بيان السياسة، إلا أنها قد تكون ضرورية لضمان التنفيذ. ويقوم المدير العام، حسب الحاجة، بصياغة هذه الإجراءات التي يتعين أن تكون متسقة مع السياسة.

يجب أن يتمكن جميع المتطوعين والعاملين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من الحصول على أحدث قائمة لسياسات الاتحاد.

تتولى وحدة السياسات والهيئات الحاكمة، ومقرها المكتب المركزي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بلندن، مسؤولية تنسيق صياغة سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وضمان تحديث قائمة السياسات في كتيب سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

1. الاتحاد

1.1 السياسة

1.1 السياسة 1.1 الاستقلال الذاتي والمسؤولية

1. يتألف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من الجمعيات الأعضاء التي تتمتع بعضوية الاتحاد الكاملة أو المشاركة. وتمثل الجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كيانات تتمتع بالاستقلال الذاتي.
2. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هو اتحاد للجمعيات الأعضاء التي تتوصل إلى قرارات حوكمة جماعية، كأعضاء تابعين للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، من خلال الجمعية العامة. ينقسم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى أقاليم بهدف تبادل المعرفة وتقريب الجمعيات الأعضاء بعضها إلى بعض داخل الأقاليم التي تتبعها وتقديم أفضل مستويات الدعم والتنسيق من قبل السكرتاريا الموحدة.
3. في حالة حصول أي جمعية عضو على عضوية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تصبح مؤهلة للحصول على مزايا معينة، ولكن في الوقت ذاته، تقبل طوعياً الامتثال لمعايير ومسؤوليات العضوية على النحو الذي يحدده مجلس الأمناء من وقت لآخر، وتوافق على الالتزام بقانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ولوائحه وقواعده الإجرائية وسياساته.
4. يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالتزامه بالمسؤولية تجاه كافة الممولين وأصحاب المصلحة الآخرين من النواحي البرمجية والمالية، مع الحفاظ على الاستقلال الذاتي للاتحاد.
5. يجب أن تنص سياسة الاتحاد على استخدام الأحرف الأولى (أي بي بي اف) للدلالة على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، والحرفين (بي بي) للدلالة على تنظيم الأسرة وذلك من أجل حماية هذين الاسمين.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم، نوفمبر 2000

2.1 السياسة

العمل الطوعي

مقدمة

التزام المتطوعين المكّرس هو الأساس الذي تأسس عليه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ولا يزال يشكل مصدراً رئيسياً لقوة ونفوذ الاتحاد.

التعريف

المتطوع: هو من يضطلع بخدمة أو نشاط من دون أجر لصالح المجتمع، والبيئة، والأشخاص من غير الأقارب أو أفراد الأسرة¹.

المبادئ التوجيهية للعمل الطوعي في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

1. المتطوع يُشارك بمهمة ورؤية وقيم الاتحاد ويقدم للجمعية العضو الوقت والمعرفة والمهارات والموارد (مالية أو مادية وما إلى ذلك) والخبرة مجاناً. المتطوعون يفعلون ذلك لهدف إجراء تغيير في مجتمعهم وتحسين الصحة الجنسية والإنجابية وزيادة رفاه الناس الذين وُجدت الجمعية لأجل خدمتهم.
2. يعترف الاتحاد بالمتطوعين باعتبارهم المشاركين على كل مستويات الاتحاد وفي مهام مختلفة، بمن فيهم المتطوعون المسجلون لدى الجمعيات الأعضاء ومن يقومون بأدوار الحكم والأفراد المشاركين في أدوار استشارية أو أنشطة أو فعاليات نوعية دعماً للاتحاد.
3. معظم المتطوعين يدفعون رسم اشتراك اسمي للعضوية بجمعيّتهم العضو يعطيهم الحق بالمشاركة في الأنشطة الديمقراطية للمنظمة. كما يوجد متطوعون على استعداد للمساهمة بوقتهم وأفكارهم دون رغبة في أن يصبحوا أعضاء رسميين. وتقدم الهيئات الحاكمة المؤلفة من متطوعين منتخبين القيادة على كافة مستويات الاتحاد في شراكة مع الإدارة.
4. يعتمد مقدار الوقت الذي يستثمره المتطوعون في أعمال الاتحاد على اهتمامهم والدور الذي يقومون به واحتياجات الجمعيات الأعضاء. يتطوع بعض الناس للعمل كل يوم والبعض الآخر لعدة ساعات بالأسبوع في حين يتطوع غيرهم لأحداث ونشاطات تجري لمرّة واحدة. قد يرغب بعض المتطوعين في المساهمة بجهودهم على مستوى المجتمع المحلي، مثل المعلمين الأقران، أو متطوعي العيادات، أو المدربين، أو مقدمي الدعم الإداري، أو مناصرين، أو متطوعي جمع تبرعات، في حين قد يرغب البعض الآخر في أن يُنتخب لهيئتها الإدارية للتأثير في صنع السياسات وبرامج العمل المستقبلية. ولكل المتطوعين، وفي كل الأحوال، أدوار يقومون بأدائها تحظى بالتقدير مهما كبرت أو صغرت.
5. بصفتها منظمة يمثل المتطوعون قوامها، يلتزم الاتحاد بتوسعة وتطوير قاعدة متطوعيه من خلال إشراك متطوعين بطريقة لها مغزى تشمل المشاركة الشبابية الفعالة وتعزيز النهج المرتكز على الشباب على كل المستويات.
6. يجب أن تنتج الأدوار المتوفرة للمتطوعين فرصة فريدة لهم بالإضافة إلى التعلم حول الصحة الجنسية والإنجابية والجمعية العضو والاتحاد، ومعرفة المزيد عن مجتمعهم وكيفية خدمته وتوسعة شبكات علاقاتهم الاجتماعية والعمل نحو الوفاء بالصحة الجنسية والإنجابية للجميع. ويشمل هذا العمل مع المجموعات المستهدفة باستخدام النهج القائم على الحقوق.
7. يقوم المتطوعون بدور حيوي في إشراك وتعبئة الناشطين لخلق دعم مجتمعي أكبر لقضايا الصحة الجنسية والإنجابية.

تنفيذ السياسة

تضطلع الجمعيات الأعضاء في الاتحاد وأمانته بأدوار مختلفة في تنفيذ هذه السياسة.

8. لدعم الجمعيات الأعضاء لتطوير قاعدة متطوعيهما والتأكد من استمرار رعاية وتقدير قيمة العمل الطوعي، يجب أن يقوم متطوعي الاتحاد وموظفيه على كل المستويات بما يلي:
 - أ. ضمان إعطاء صورة إيجابية عن المنظمة وعملها من أجل المساعدة في جذب المتطوعين المحتملين وإقناعهم بالمساهمة في قضيتها.
 - ب. تطوير وتعزيز هوية وحركة طوعية عالمية في جميع أنحاء الاتحاد حيث يشعر المتطوعون برباطة عالمية.
 - ت. التعاون مع المتطوعين الآخرين والوكالات الدولية وعلى سبيل المثال الاحتفال باليوم الدولي للمتطوعين باعتبار هذا

¹ دليل منظمة العمل الدولية بشأن قياس العمل الطوعي 2011

- وسيلة لتعزيز علامة الاتحاد كمنظمة لحركة التطوع.
- ث. تعزيز ثقافة في جميع أنحاء الاتحاد تقدر وتكرم المتطوعين لما يقومون به.
- ج. تمكين العمليات والنظم لدعم الجمعيات الأعضاء للتواصل مع متطوعيها.
- ح. الاستمرار في إشراك الشباب باعتبارهم القادة على جميع المستويات العمل الطوعي للاتحاد بما في ذلك الحكم.
9. لضمان قدرة الاتحاد على الاستمرار في ولايته باعتباره منظمة طوعية مقرها وإشراك المتطوعين بطريقة هادفة ومستدامة لمواصلة التقدم، ينبغي أن تعمل جميع الجمعيات الأعضاء على جذب، ودعم، وإدارة، وتطوير، والاحتفاظ بالمتطوعين من خلال وسائل مختلفة مثل:
- أ. تركيز الجهود على جذب وبناء قدرات المتطوعين والاحتفاظ بالمؤثرين منهم باعتبارهم العناصر الحاسمة لوضع برنامج متطوعين ناجح مع التركيز بشكل خاص على الاحتفاظ بالشباب الذين ينتقلون إلى مرحلة البلوغ. وينبغي أن يتحقق هذا من خلال تطوير عملية منظمة ومصممة لجذب متطوعين جدد، فضلا عن توفير فرص ومعلومات وتدريب وتطوير منتظم.
- ب. دعم المتطوعين والتأكد من تعبيرهم عن آرائهم من خلال إتاحة فرص منتظمة للوقوف على آرائهم والتشاور والإشراف والتطوير.
- ت. ضمان توفير الحماية والدعم المناسبين للمتطوعين لتمكينهم من القيام بواجباتهم بسلام وأمان.
- ث. تشجيع وتطوير المتطوعين لتحمل مسؤوليات القيادة والحكم؛ وتشجيع تواجد المتطوعين طويلي المدى أو الخريجين لتعليم ودعم المتطوعين الأقل خبرة كوسيلة لتعزيز الالتزام تجاه الجمعية العضو والاتحاد وتوفير فرص أهم للمتطوعين على المدى الطويل.
10. تشجيع مجموعة متنوعة من المتطوعين من ذوي الخلفيات والمهارات المختلفة للقيام بدورهم في حركة الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
11. إظهار القيمة المضافة للعمل الطوعي في أعمال الجمعية من خلال جمع ردود الفعل المتطوعين بانتظام، وتوثيق هذه النتائج وتقاسمها على أساس منتظم مع هؤلاء المتطوعين الذين ساهموا في إحداث الفرق.
12. عند الاقتضاء، التعاون مع الحكومات و/ أو الدعوة لخلق بيئة قانونية مواتية للعمل الطوعي في بلدكم، والالتزام بالتشريعات المحلية والوطنية فيما يتعلق بالعمل مع المتطوعين.
13. يجب أن تستخدم سكرتاريا الاتحاد جميع الآليات المتاحة في الاتحاد لتراقب بانتظام تنفيذ هذه السياسة وترفع تقريراً بهذا الشأن إلى الهيئة الحاكمة المعنية. كما توفر السكرتاريا الموارد والدعم المناسبين لتنفيذ هذه السياسة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم، مايو 2016

1. الاتحاد

3.1 السياسة

3.1 السياسة بين الجنسين

الاتحاد ملتزم بإطار عمل خاص بحقوق الإنسان يمنع أي تمييز أو استقصاء أو قيود على أساس الجنس أو السن أو الجندر أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي أو الوضع العائلي أو العجز الجسدي أو العقلي أو الوضع الصحي.² المساواة بين الجنسين هو حق من حقوق الإنسان. وهو مهم بشكل خاص لمؤسسة قائمة على الحقوق وعلى تطوير شؤون الجندر مثل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة للتأكد من أن الحاجات والحقوق والخبرات الخاصة بالأفراد المعنيين بالاتحاد (سواء أكانوا من الموظفين أو المتطوعين أو المستفيدين) تنعكس بالسياسات والآليات، وأنهم يجدون الدعم لكي يلعبوا دوراً متساوياً في الاتحاد.

الولاية

تتص هذه السياسة على مجموعة من المبادئ الإرشادية التي تعكس التزام الاتحاد بتطوير المساواة بين الجنسين والخطوات اللازمة لتحقيق هذا الهدف. يعرّف عدم المساواة بين الجنسين عالمياً على أنه من الأسباب والنتائج الأساسية للفقر والاستقصاء. وقد نشأت ولايات المساواة بين الجنسين من أدوات حقوق الإنسان الدولية الجوهرية التي يقوم على أساسها إعلان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الخاص بالحقوق الجنسية.³

يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن المساواة بين الجنسين تتضمن التوجه الجنسي والهوية الجنسية. في كافة أقسام السياسة، إلا حيث تكون الشؤون الجندرية متأثرة بشكل كبير ببعض الأمور الخاصة، تستخدم عبارة "الأفراد" لكي تشمل كلاً من النساء والرجال والخناثي ومغايري الهوية الجنسية من كافة الأعمار بغض النظر عن هوياتهم الجنسية. تركز هذه السياسة على الترويج للمساواة بين الجنسين، وهو أوسع من المساواة بين المرأة والرجل وينص على الأعمال الهادفة والمحددة اللازمة للتأكد من حصول كافة الأفراد، أي المرأة والرجل والسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والخناثي على المساواة النهائية في مكان العمل وفي البرامج. وتتعاطى السياسة مع أثر الأدوار والأعراف الاجتماعية وتركيبات الذكر والأنثى والتميز على أساس الجندر والجنس والتوجه الجنسي والهوية الجنسية.⁴ أما تعريفات أبرز العبارات فموجودة في الملحق 1.

كون دور هذه السياسة تحقيق المساواة الجنسية للجميع، تركز على تلك الأعراف الخاصة التي تؤثر على قدرة الفرد على المشاركة في المجتمع بشكل متساوٍ وحرّ من أجل تحقيق أقصى قدراته. إن الأعراف الجندرية وهيكلية السلطة الأبوية منتشرة وتؤثر على النساء بطريقة غير متناسبة. تعاني النساء والفتيات من موقع أدنى وفرص أقل وقدرة أقل للوصول إلى السلطة بالنسبة للرجال والفتيان. لذلك، إن التقدم نحو المساواة بين الجنسين يحتاج إلى خطوات تكميلية تحويلية لتشجيع حقوق المرأة وتمكينها، بما في ذلك معالجة ثغرات الجندر والسياسات غير المتساوية والتمييز التي لطالما كانت ذات أثر سلبي على النساء والفتيات وأثرت على مشاركتهن الكاملة في التنمية. كذلك، تعزز أعراف الجندر من تركيبات الذكر والأنثى التي لها أثر غير متناسب على الأفراد ذوي التوجه الجنسي والهوية الجنسية المغايرة لتلك التركيبات الصارمة.

² إعلان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الخاص بالحقوق الجنسية، 2008، المبدأ 3، "عدم التمييز يدعم حماية حقوق كافة حقوق الإنسان و الترويج لها."

³ تتضمن هذه الأدوات الاتفاقية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)؛ لقد حدد كل من برنامج القاهرة للتحرك (1994)، منصة بيكين للتحرك (1995). الأهداف الإنمائية للألفية (2000) المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كهدف وأساس لتحقيق كافة الأهداف الأخرى.

⁴ قرار الأمم المتحدة المتعلق بالتوجه الجنسي والهوية الجنسية، القرار المعتمد من مجلس حقوق الإنسان رقم 19/17 (A/HRC/RES/17/19)، تموز/يوليو، 2011 "الإعراب عن مخاوف حقيقية من أعمال عنف وتمييز، في كافة أنحاء العالم، مرتكبة ضد أفراد بسبب توجههم الجنسي وهويتهم الجنسية."

المبادئ التوجيهية

1. تعكس هذه السياسة التزام الاتحاد بحقوق الإنسان وتمكين المرأة والفتاة. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن مساهمة المرأة والفتاة - على قدم المساواة مع الرجل، من مختلف المجموعات الاجتماعية والاقتصادية في كافة جوانب عمل الاتحاد، من شأنها أن تمكن المرأة بمختلف هوياتهن من اكتساب المهارات، والشعور بالثقة عند الدعوة إلى الحفاظ على صحتهن الجنسية والإنجابية. وتعكس هذه السياسة أيضاً الأهمية التي يوليها الاتحاد لدعم المرأة والفتاة بشكل كبير (الموظفات والمتطوعات والمستفيدات) لكي يحتلن مراكز قيادية ويشاركن بشكل متساوٍ مع الرجال في كافة مجالات عمل الاتحاد.
2. ينبغي تعميم مفهوم النوع الجنسي في جميع السياسات والبرامج والهيكلية التنظيمية الخاصة بالاتحاد.⁵ فلنساء احتياجات وتجارب مختلفة، بالإضافة إلى مخاطر الصحة الجنسية. وغالباً ما تشكل الفوارق بين الجنسين حواجز إضافية، في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيروقرراطية، تعوق مقدرة الأفراد على مراعاة صحتهم وحقوقهم الجنسية والإنجابية وحمايتهم. كذلك، للموظفين الأفراد حاجات واختبارات مختلفة متعلقة بالجنس ويختبرون تمييز قائماً على النوع الجنسي في مختلف الأشكال. ينبغي أن تسعى السياسات والبرامج والخدمات إلى أن تكون تقدمية في التعامل مع تلك الفوارق الجنسية والفوارق الهيكلية التي تراقفها. لذلك، يجب إيجاد البيئة الممكنة المناسبة التي تمكن الجميع من التأثير على هذه السياسات والبرامج والخدمات والانتفاع منها.
3. يجب تطبيق المساواة بين الجنسين في مختلف القضايا التي يتولاها الاتحاد، سواء كان ذلك متعلقاً بالتمثيل في أي مجلس أو لجنة، أو بالتقسيم الاجتماعي للعمل. ففي مجالات من قبيل الصحة الجنسية والإنجابية، وهو مجال تتحمل فيه المرأة أكبر نصيب من التكاليف والمخاطر والأعباء - الجسمانية والذهنية والاجتماعية والاقتصادية -، نجد أن من العدل والإنصاف أن تحصل المرأة على حصة متساوية على الأقل مع حصة الرجل، في جميع الأجهزة المخولة اتخاذ القرارات.
4. تتحقق المساواة بين الجنسين عندما يكون كافة الأفراد، بغض النظر عن هويتهم الجنسية، متساوين في كل جانب من جوانب حياتهم. وليس المقصود هنا أن الجميع متمثلون، ولكن القصد أن لهم قيمة متساوية ولا بد من معاملتهم بطريقة تضمن تساويها في النتائج وليس فقط في الفرص. الحالات التي لا تتوفر فيها للأفراد منزلة واحدة، ولا يتاح لهم الحصول على المعرفة أو الموارد بطريقة متساوية، ضمن أي إطار اجتماعي، فلا بد من اتخاذ تدابير خاصة وإجراءات إيجابية للتصدي إلى مثل هذا الإجحاف في المعاملة بين الجنسين.
5. تعكس هذه السياسة الأهمية التي يوليها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لسلامة مكان العمل وعلاقتها المتكاملة بالرفاه الجسدي والعقلي. يتولى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مهمة الاهتمام بالتأكد من أن الأفراد لا يتعرضون لأي من أشكال التحرش والعنف الجنسيين أو القائمين على النوع الجنسي في مكان العمل وعند الانتقال من مكان عملهم.
6. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن تشجيع المساواة بين الجنسين يتطلب العمل مع كافة الهويات الجنسية. ويعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ويشجع الدور الرئيسي للرجال والفتيات كشركاء في ضمان صحة المرأة والفتاة الجنسية والإنجابية والتعامل مع حالات عدم المساواة بين الجنسين بما في ذلك ما يقع في أطر تقديم الخدمات والتوظيف.
7. يقَرّ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالتنوع وهو ملتزم بالعمل مع جميع الناس لتحقيق عالم يمكنهم فيه التمتع بجنسيتهم من دون خوف أو وصمة أو تمييز. وهذا ينطبق على الهوية الجنسية والتوجه الجنسي، ضمن الاتحاد وفي الأدوار الخارجية في الاتحاد.

التنفيذ

8. على سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة استخدام جميع الآليات المتوافرة في الاتحاد لمراقبة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين بشكل دوري وثابت ورفع التقارير إلى الهيئة الحاكمة المناسبة. يجب أن يحظى تنفيذ هذه السياسة على الموارد اللازمة وعلى دعم الإدارة العليا.

تسليم البرنامج

9. تنفيذاً لهذه السياسة، يجب على سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء القيام بالخطوات التي تحوّل علاقات القوة. على هذه الخطوات التحولية أن تتضمن برامج ترويجية قادرة على تمكين الأفراد (خصوصاً أولئك المهمشين على أساس جنسهم، اختلافهم الجنسي، توجههم الجنسي أو هويتهم الجنسية) وبذل الجهود من أجل تطوير مكانة الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
10. يجب القيام بتحليل للاختلاف الجنسي (قائم على بيانات مفصلة بالعمر والجنس)، طيلة مدة دورة البرنامج، وعبر:

⁵ دعم السياسات التي تكمل وتحسن تنفيذ هذه السياسة وتضمن سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين) (1-15)؛ سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حول المرأة وتنظيم الأسرة (4-5)؛ الرجال والصحة الجنسية والإنجابية (4-6)؛ المتابعة والتقييم (10-4)؛ الصحة الإنجابية (15-4). يجب إعداد سياسة حول التوجه الجنسي والهوية الجنسية لتسليط الضوء على مسائل محددة وكيف يمكن تنفيذها.

- أ. بذل كل الجهود لتنفيذ البرامج التي تؤدي إلى التمكين، بما في ذلك مواقع القيادات، خصوصاً لمن هم فقراء ومهمشون؛
- ب. ضمان توافر الخدمات التي تعالج بشكل كبير الحاجات الجندرية الفريدة من نوعها طيلة دورة الحياة؛
- ج. إشراك الجميع، من ضمنهم الرجال والفتيان، في جهود صحية جنسية وإيجابية وكحلفاء في تخفيض عدم المساواة بين الجنسين؛
- د. منع والتخفيف من والرد على العنف الجنسي والقائم على النوع الجنسي بما في ذلك عنف الشريك الحميم والعنف الجنسي في الحالات الإنسانية الطارئة والترويج للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؛
- هـ. معالجة بعض الأعراف التي تمنع المشاركة الفعالة على قدم المساواة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: تفضيل الابن؛ الزواج المبكر والمكره؛ عنف الشريك الحميم والعنف المنزلي؛ وتشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية؛ خلق و/أو تقوية المخاوف والآراء المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مع الشركاء؛ تقوية هوية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كخبير في النوع الجنسي؛ التواصل مع الجهات التي تعمل على الترويج لحقوق المرأة والحقوق الجنسية وتشجيع السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والخنائى ومنظمات الرجال على المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في تقديم الخدمات ووضع البرامج والمناصرة؛
- ز. تولي تحليل الأدوار المفصلة لكل من الجنسين وأنماط العمل مع الأخذ بعين الاعتبار كم العمل ودور الرعاية الخاصين بالمرأة؛
- ح. الاستجابة لحاجات معظم من هم في المجموعات المعرضة للخطر: من يعانون من إعاقات؛ العاملون في الجنس التجاري؛ الأفراد الخنائى ومغايري الهوية الجنسية؛ من يتعاطون المخدرات؛ من هم في الإصلاحات؛ ومن تاجروا بالأفراد للجنس التجاري؛
- ط. إلغاء السياسات الداخلية المتعلقة بموافقة الزوج/الشريك على إتاحة الخدمات (مثلاً للإجهاض، معتمدين تنظيم الأسرة و/أو رعاية طب النساء الطارئ)؛
- ي. بناء قدرات فريق العمل في ما يتعلق بالنظرة المتعلقة بالاختلاف بين الجنسين وأثر عدم المساواة بين الجنسين على إتاحة الخدمات وحقوق الإنسان للأفراد، بما في ذلك النظرة إلى التوجه الجنسي والهوية الجنسية؛
- ك. بذل جهود متعمدة ومركزة لتشجيع مشاركة ذات معنى في دورة البرنامج، بما في ذلك للفتيات المراهقات.

الحكم

11. لجعل هذه السياسة قابلة للتشغيل، يتعين على سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء تطبيق خطوات إيجابية من أجل تغيير درجة التوازن بين أعداد النساء والرجال، في مختلف مستويات اتخاذ القرار داخل الأجهزة التطوعية للاتحاد، لصالح تكافؤ الجنسين، مع الأخذ بعين الاعتبار النساء والأفراد المهمشين على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية، ويشمل ذلك الهيئات التالية:

- أ. الهيئات الحاكمة في الجمعيات الأعضاء
- ب. الجمعية العامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
- ج. لجنة الترشيحات والحوكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
- د. مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
- هـ. لجنة العضوية بالاتحاد
- و. لجنة المالية والتدقيق والمخاطر في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
- ز. لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة
- ح. اللجنة الفنية لتخصيص الموارد في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

12. ويشتمل تنفيذ التدابير الإيجابية على ما يلي:

- أ. بذل جهود إضافية خاصة لاستخدام النساء وتشجيعهن على ترشيح أنفسهن عند توافر مناصب خالية لا بد من شغلها بالانتخاب؛
- ب. تفضيل النساء المناسبات عند الاختيار بين عدد من المرشحين؛
- ج. إرسال أكثر من ممثل واحد إلى الهيئة الإقليمية أو الدولية (حيثيسمح للجمعياتالأعضاءبذلك) لضمانالتمثيلالمتساوي. واستيفاءً لشرط قيام كل جمعية كاملة العضوية بإرسال امرأة واحدة على الأقل (من الممثلين الاثنين) إذا كان أحد الممثلين شخصاً لا تنطبق عليه خصائص النوع الاجتماعي، فيجب أن يكون الشخص الآخر امرأة.

الاختيار للوظيفة ومنح فرص التقدم

13. بغية تنفيذ هذه السياسة، على سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء إدراج خطوات إيجابية في سياسة التوظيف (مع احترام التشريعات المحلية) لضمان التكافؤ بين الجنسين، خصوصاً في مناصب اتخاذ القرارات، على كافة المستويات. وتتضمن الخطوات الإيجابية للتنفيذ في التوظيف ما يلي:

- اختيار ناشط لمن سيشغل مناصب اتخاذ القرار العليا وذات الرواتب الكبيرة، فضلاً عن غيرها من المناصب مع هدف تحقيق نسبة تمثيل لا تقل عن 50 بالمئة للنساء في كافة المناصب على كافة المستويات؛
- اختيار العناصر الشبابية من النساء للوظائف ومنحهن فرصة التقدم.
- الاختيار للوظيفة ومنح فرص التقدم للموظفين من خلفيات متباينة، بغض النظر عن توجههم الجنسي وهويتهم الجنسية؛
- ضمان تحلي كافة لجان التوظيف بخبرة متعلقة بالنوع الجنسي.

تعميم المفهوم في مكان العمل

14. بغية ضمان المساواة بين الجنسين في مكان العمل (في سكرتاريا الاتحاد والجمعيات الأعضاء) وبغية التنفيذ الفعال لهذه السياسة، يجب على السياسات ذات الصلة أن تخضع للتدقيق لضمان الامتثال (مع احترام التشريعات المحلية). وعلى هذا أن يتضمن، من بين أمور أخرى:

- ضمان عدالة التمثيل والمشاركة في الإدارة العليا ولجان اتخاذ القرارات ذات الصلة؛
- ضمان تكافؤ الفرص للتنمية الشخصية، في الدورات التدريبية، ظروف العمل ومنافع التقدم، ومراجعة القبول في هذه الفرص من الجندر؛
- توفير بيئة عمل ممكنة تضمن مشاركة ذات معنى وتوازناً بين العمل والحياة الخاصة للأهل العاملين – وذلك يشمل من دون حصر: توفير ساعات عمل مرنة؛ وضع سياسات العمل من المنزل؛ وتأمين مراكز رعاية أطفال أو بدائل لرعاية الطفل؛
- ضمان تكافؤ الرواتب وهيكلية المكافآت لكافة الموظفين. وهذا يتطلب أن يقوم كل جزء من الاتحاد بمراجعات عن تساوي الرواتب لتحديد أي أماكن عدم توازن وتطبيق الاستراتيجيات لمعالجتها؛
- توفير عطلة الأمومة والأبوة (للأهل بالتبني والأهل البيولوجيين على حد سواء) وتمديدتها لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنس، التوجه الجنسي، الهوية الجنسية أو الوضع الزوجي/العائلي؛
- مراجعة واتخاذ خطوات لمعالجة عدم التوازن بين الجنسين حيث يوجد ضمن الهيكلية الخاصة بالاتحاد بهدف بلوغ نسبة 50 بالمئة على الأقل من التمثيل النسائي؛
- تحديد الفريق العمل المدرب القادر على أن يكون صلة الوصل في ما يتعلق بالنوع الجنسي مع دعم ثابت ومنظم من الإدارة العليا؛
- تحديد مدير أعلى (في كل جمعية عضو وكل مكتب في السكرتاريا) لكي يكون مدافعاً عن المساواة بين الجنسين؛
- القيام بدورات تدريبية تذكيرية لكافة الموظفين، من أجل تحسين الإدراك وضمان تكامل النظرات إلى النوع الجنسي في آليات تعريف الموظفين الجدد؛
- ضمان إتاحة تكنولوجيا المعلومات واستخدامها أمام الموظفين بشكل يساوي بين الجنسين؛
- وضع المعايير على صعيد الاتحاد حول سرية المعلومات التي تعنى بشكل خاص بحالات الهوية الجنسية والتوجه الجنسي.

سلامة مكان العمل

15. توفير بيئة آمنة وسرية لكافة الموظفين (في السكرتاريا والجمعيات الأعضاء) لكي تكون خالية من التحرش الجنسي والعنف الجسدي والجنسي والنفسي، بما في ذلك الخوف من الشاذين. وهذا يتطلب:

- وضع وتنفيذ سياسات عن العنف الجنسي والقائم على النوع الجنسي، بما في ذلك العنف ضد المرأة الذي يأخذ بعين الاعتبار بشكل خاص حاجات الموظفين الذين تعرضوا للتحرش والعنف (سواء أكان ذلك في مكان العمل أو خارجه). على هذا أن يتضمن: التغيب عن العمل للحصول على الدعم الطبي والنفسي، ومواعيد للحصول على المساعدة الاجتماعية؛ سرية؛ وأمن خلال تواجدهم في العمل.
- تمديد اعتبارات متعلقة بالعمل وفق ما تتطلبه الحالة، بما في ذلك تسهيلات نقل أمانة للموظفين الذين يعملون ساعات متأخرة وضمان إجراءات أمنية مع أدنى التسهيلات الأساسية للأفراد المنتقلين في الميدان والأفراد المعرضين للخطر الشخصي بسبب جنسهم أو توجههم الجنسي أو هويتهم الجنسية.

16. يجب تعميم مفهوم النوع الجنسي في كافة برامج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والميزانيات والخطط الاستراتيجية والسياسات ويجب مراقبته بشكل منتظم وتقييمه على كافة مستويات الاتحاد وبشكل دائم.

التدقيق بالمساواة بين الجنسين

17. إن الإقرار بالثغرات والتحديات القائمة لدى السعي لتنفيذ التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتحقيق المساواة بين الجنسين في كافة جوانب عمل الاتحاد، ومسؤولية تنفيذ هذه السياسة والإشراف عليها، يشملان ما يلي:

- أ. سيكون التنفيذ ومراقبة التقدم من مسؤولية الموظفين (في مكاتب السكرتاريا والجمعيات الأعضاء)؛
- ب. المراقبة والإشراف على التنفيذ والتقدم والمساءلة عند عدم التقدم من مسؤولية كل من هيكليات الحكم في السكرتاريا وكل من الجمعيات الأعضاء؛
- ج. يجب على عمليات التدقيق بالمساواة بين الجنسين أن تتم على كافة المستويات لتأمين خط قاعدي من المعلومات وتحديد الأهداف التي يجب تحقيقها خلال مهلة زمنية محددة. على عملية التدقيق بالمساواة بين الجنسين أن تقيم: تسليم البرنامج؛ الحكم؛ الاختيار للوظائف؛ التعميم في مكان العمل؛ الأرقام المفصلة جنسياً للمتطوعين والموظفين؛ المناصب مقسمة وفقاً لجنس والراتب؛ ممارسات العطل؛ ممارسات السلامة في مكان العمل، الخ. يجب مقارنة تقارير التقدم بالخط القاعدي ومشاركتها مع القسم ذات الصلة من المؤسسة ودعم التعلم في كافة أنحاء الاتحاد؛
- د. مراقبة التوازن بين الجنسين في كافة أنحاء الاتحاد كل ثلاث سنوات لتحديد تمثيل الجنسين على صعيد الاتحاد على كل مستوى من الاتحاد، بما في ذلك مجالس الجمعيات الأعضاء؛ الجمعية العامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ لجنة الترشيحات والحوكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ لجنة عضوية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ لجنة المالية والتدقيق والمخاطر في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ اللجنة الفنية لتخصيص الموارد في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة؛ المكاتب الإقليمية، المكتب المركزي، والجمعيات الأعضاء.

الملحق 1

مسرد المصطلحات

الجندر (أو النوع الجنسي) هو الخصائص الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون المرء ذكراً وأنثى والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، فضلاً عن العلاقات بين النساء والعلاقات بين الرجال. هذه الخصائص والفرص والعلاقات مركبة اجتماعياً ومكتسبة من خلال آليات الانخراط في المجتمع. إنها قابلة للتغيير وخاصة بالأطر والأزمنة التي تكون فيها. يحدد الجندر ما هو متوقع ومسموح ومقدر لدى المرأة والرجل في إطار محدد.⁶

التدقيق بالمساواة بين الجنسين هو عمليات التقييم للأداء التنظيمي المتعلق بالترويج للمساواة بين الجنسين، من أجل التحفيز على التحليل المتعلق بالنوع الجنسي والنشاط في المنظمات والبرامج؛ مراقبة تنفيذ التزامات سياسة المساواة بين الجنسين؛ ترجمتها إلى عمل وأثر؛ توثيق الممارسة الجيدة ونشرها.⁷

العنف القائم على النوع الجنسي هو العنف والتمييز الموجه ضد شخص على أساس الجنس أو الجندر أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي. العنف القائم على النوع الجنسي وعلى الجنس يشدد على علاقات القوة غير المتساوية بين النساء والرجال ويؤثر على النساء بشكل غير متناسب ولكنه أيضاً يؤثر على الرجال والفتيان إلى حد ما. العنف القائم على النوع الجنسي غالباً ما يترافق مع العنف ضد المرأة.⁸ ويتضمن العنف القائم على النوع الجنسي وعلى الجنس العنف والتمييز اللذين يختبرهما الأفراد التوجه الجنسي والهوية الجنسية.⁹ العنف القائم على النوع الجنسي هو مخالفة لحقوق الإنسان وحاجز أساسي أمام خدمات الصحة الجنسية والإنجابية.

المساواة بين الجنسين تعني المساواة في الفرص بين النساء والرجال والخناث والمتحولين جنسياً لإعطائهم حقوقهم وتفعل إمكاناتهم كاملة. ذلك يعني طموحاً لتحويل عدم المساواة البنوي وأنماط السلوك والأعراف الاجتماعية، ما يؤدي إلى تغيير اجتماعي وتنمية مستدامة. تتطلب المساواة بين الجنسين استراتيجيات محددة تهدف إلى القضاء على الفوارق القائمة على النوع الجنسي.

العدل بين الجنسين يعني بسط العدالة والإنصاف. إنها الآلية والمساواة بين الجنسين هي نتيجة تلك الآلية. تعترف العدالة بين الجنسين بأن النساء والرجال والأفراد الخناث ومغايري الهوية الجنسية لديهم حاجات مختلفة ومساوئ تاريخية واجتماعية تمنعهم من العمل في بيئة تعامل متكافئة. العدالة تؤدي إلى المساواة.

الهوية الجنسية هي خبرة النوع الجنسي الداخلية والفردية التي يشعر بها الفرد في عمق أعماقه، والتي قد توافق أو لا الجنس الذي اتصف به عند ولادته. تتضمن الحس الشخصي بالجسد، وهذا قد يتضمن، في حال اختياره بحرية، تغيير الشكل الخارجي أو الوظائف بواسطة العمليات الطبية أو الجراحية أو سواها، وغيرها من تعابير النوع الجنسي، بما في ذلك اللباس والكلام والحركات.¹⁰ الهوية الجنسية الخاصة بالأفراد الخناث ومغايري الهوية الجنسية لا توافق دائماً الجنس الذي اتصفوا بهم عند ولادتهم. عادة، يختار الأفراد مغايرو الهوية الجنسية لباساً وطريقة تعريف بأنفسهم وفق النوع الجنسي الذي يعتبرونه يمثلهم، وليس الجنس الذي ولدوا به. قد يختارون أو لا أن يغيروا في جسدهم جسدياً من خلال الهورمونات أو الجراحة. يجب معاملة الأفراد الخناث ومغايري الهوية الجنسية وفق النوع الجنسي الذي يعرفون أنفسهم به، والإشارة إليهم بالاسم والضمير اللذين يختارونهما.

تعميم مفهوم النوع الجنسي هو عملية تضمين نظرة النوع الجنسي في السياسات والاستراتيجيات والبرامج وأنشطة المشروع والوظائف الإدارية إضافة إلى الثقافة المؤسسية للمنظمة.¹¹

سياسات وبرامج **النوع التحويلية** تهدف إلى تغيير الأعراف الخاصة بالنوع الاجتماعي وتعزيز العلاقات التي تقوم على العدل والإنصاف. يهدف وضع البرامج إلى بناء الأعراف والبنى الاجتماعية المنصفة؛ تطوير السلوك الفردي المنصف تجاه النوع الجنسي؛

⁶ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

⁷ <http://www.gadnetwork.org.uk/storage/dfid-gender-manual-2008.pdf> دليل الجندر: دليل عملي، 2008

⁸ يعتمد إعلان الأمم المتحدة عن القضاء على العنف ضد المرأة، 1993 تعريف العنف القائم على النوع الجنسي لتعريف العنف ضد المرأة من جهة، على أنه "أي عمل عنف قائم على النوع الجنسي يؤدي أو على الأرجح أن يؤدي إلى ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي للمرأة، بما في ذلك التهديدات بأعمال مماثلة، الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء أكان ذلك في العلن أو في الحياة الخاصة (المادة 1)".

⁹ قرار الأمم المتحدة حول حقوق الإنسان والتوجه الجنسي والهوية الجنسية الذي يركز على مخالفة حقوق الإنسان القائمة على التوجه الجنسي والهوية الجنسية، وبشكل خاص العنف والتمييز.

¹⁰ برنامج الأمم المتحدة المشترك لمكافحة الإيدز (UNAIDS)، خطوط توجيهية عن المصطلحات، تشرين الأول/أكتوبر 2012.

¹¹ مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالنوع الجنسي،

<http://www.igwg.org/Articles/whatisgenderjanuary2012.aspx>

تحويل أدوار النوع الجنسي؛ خلق علاقات أكثر إنصافاً بين الأنواع الجنسية؛ المناصرة لتغيير سياسي وتشريعي لدعم النظم الاجتماعية المنصفة.¹²

الخنثى هم الأشخاص الذين يكون تكوينهم البيولوجي (الجينات، الهرمونات والخصائص الجسدية) ليس ذكراً حصرياً أو أنثى حصرياً، ولكنهم عادة الاثنان معاً أو غير محدودين بأي منهما. يمكن أن تظهر هذه الخصائص على شكل خصائص جنسية ثانوية مثل كتلة العضل أو توزيع الشعر أو الصدر أو القامة؛ الخصائص الجنسية الأولية مثل الأعضاء الإنجابية والتناسلية؛ و/أو البنى الكروموسومية والهرمونات.¹³

مغاير الهوية الجنسية هي عبارة شاملة تشير إلى الأفراد الذين لا تتماشى هويتهم الجنسية وتعبيرهم الجنسي مع الأعراف والتوقعات المرتبطة تقليدياً بالجنس الذي اتصفوا به عند الولادة. قد يعرّف الأفراد مغايرو الهوية الجنسية عن أنفسهم كمغاير للهوية الجنسية أو أنثى أو ذكر أو امرأة متغيرة الجنس أو رجل متغير الجنس أو مشتبه لتغيير الجنس أو hijra, kathoey, waria أو أي من الصفات العديدة الأخرى المغايرة للهوية الجنسية وقد يعبرون عن أنواعهم الجنسية بطرق متعددة ذكرية أو أنثوية و/أو خنثوية.¹⁴

الجنس يشير إلى الخصائص البيولوجية والفسولوجية التي تحدد الرجال والنساء. الاختلافات الجنسية تهتم بعلم وظائف الذكور والإناث. وبينما هاتان المجموعتان من الخصائص البيولوجية غير حصرتين بشكل متبادل، حيث أن هناك أفراداً يتميزون بالمجموعتين معاً، فهما غالباً ما تميزان الناس بين ذكور وإناث.¹⁵

التوجه الجنسي يقصد به قدرة كل شخص على الانجذاب العاطفي والجسدي والجنسي لأخرين من جنس مختلف (مغاير الجنس) أو من بني جنسه (الواط) أو أكثر من جنس واحد (مخنث)، أو إقامة علاقات حميمة وجنسية معهم.

العنف الجسدي هو أي عمل جنسي، محاولة للحصول على عمل جنسي، ملاحظات أو محاولات جنسية غير مرغوب فيها، أو أعمال اتجار أو غيرها موجهة ضد جنسية شخص ما، بالاعتماد على الإكراه، من أي شخص بغض النظر عن علاقته بالضحية، في أي إطار، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر في المنزل والعمل. يجوز أن تحصل مجموعة أوسع من أعمال العنف الجنسي في مختلف الظروف والأطر.¹⁶

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر/تشرين الثاني 1995
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

¹² الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، "الحقيقة عن الرجال والفتيان: سياسات وبرامج تحويلية عن النوع الجنسي"، حزيران/يونيو 2009.
¹³ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة،

¹⁴ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، http://srhhivlinkages.org/wp-content/uploads/2013/04/web_whatworks_india_en.pdf

¹⁵ منظمة الصحة العالمية، تحديد الصحة الجنسية،

http://www.who.int/reproductivehealth/topics/sexual_health/sh_definitions/en

¹⁶ منظمة الصحة العالمية، توصيات أخلاقية وعن السلامة لإجراء البحوث وتوثيق ومراقبة العنف الجنسي في الحالات الطارئة، 2007

السياسة 4.1 السياسة

4.1 القواعد التنظيمية لرئيس ونائب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

1. الخصائص والصفات

- (1) معرفة واسعة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مع التزام شخصي بأهدافه وغاياته.
- (2) إظهار الفعالية كقيادي في مجال الصحة الجنسية والإنجابية. بما في ذلك تنظيم الأسرة، وفي مجال الدعوة لهذه القضية على الصعيدين الوطني والدولي.
- (3) الالتزام بوقت كاف لقيادة مجلس الأمناء، الجمعية العامة، العمل مع لجان المجلس، لجنة الترشيحات والحوكمة، ونائب الرئيس، والمدير العام وتمثيل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في الهيئات والمنظمات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الارتباط.
- (4) القدرة على التخاطب والتواصل مع السياسيين والبرلمانيين والماتحين والمجتمع المدني عموماً.
- (5) القدرة على بث روح الإلهام في أعضاء مجلس الأمناء لإنجاز أدوارهم ومسؤولياتهم.
- (6) التمتع بحس سياسي وقدرة على ترأس اجتماعات مجلس الأمناء والجمعية العامة بفعالية، وإرشاد الأمناء والجمعية من خلال جدول الأعمال.
- (7) القدرة على التنسيق والتكيف بسهولة وبراحة مع كافة أعضاء مجلس الأمناء، لجنة الترشيحات والحوكمة؛ لجان المجلس والجمعية العامة وكذلك الجمعيات الإقليمية ومنتدى الشباب ومع موظفي السكرتاريا على كافة المستويات.
- (8) القدرة على غرس علاقة مع المدير العام تركز على احترام كل منهما لمنصب الآخر.
- (9) إظهار رغبة في القيادة.
- (10) التمتع بمهارات القيادة – القدرة على إصدار حكم مستقل جيد.
- (11) الحصول على خبرة في رئاسة مجلس الإدارة أو اللجنة.
- (12) البراعة والدبلوماسية والحكمة في المواقف التي تستلزمها.
- (13) التواصل الجيد ومهارات التعامل مع الآخرين.
- (14) القدرة على إشاعة الثقة والأمانة والدعم والانفتاح والطمأنينة.
- (15) النزاهة والعدل والقدرة على احترام السرية.
- (16) معرفة نوع العمل الذي يؤديه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ويفضل الانخراط الواسع في قطاع المنظمات غير الحكومية والشبكات الأخرى.
- (17) احترام الجميع.
- (18) الاستعداد والقدرة على التعبير عن أفكاره

2. المسؤوليات

- (1) العمل مع المدير العام على وضع جدول أعمال اجتماعات مجلس الأمناء والجمعية العامة.
- (2) ترأس اجتماعات مجلس الأمناء والجمعية العامة.

- (3) التأكد من أن الأمانة الجدد قد تم تعريفهم وتدريبهم تماماً، وأنه قد تم تزويدهم بكافة الوثائق المطلوبة، على سبيل المثال الخطة الإستراتيجية، وكتيب السياسة، والمعلومات المتعلقة بالموازنة.
- (4) المساهمة بشكل هادف تحت قيادة لجنة الترشيحات والحوكمة في تقييم مجلس الأمانة.
- (5) المبادرة مع لجنة الترشيحات والحوكمة في أعمال الجمعية العامة
- (6) ترأس اجتماعات اللجنة الفرعية التابعة لمجلس الأمانة عندما تستدعي الحاجة.
- (7) حضور الاجتماع السنوي لمانحي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- (8) دعم لنشاطات الدعوة وتنمية الموارد نيابة عن الاتحاد بوصفه قيادياً وناطقاً باسمه، ويشمل هذا: القيام بزيارات إلى المانحين الحاليين للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وإلى المانحين الجدد المحتملين، وحضور اجتماعات الجمعية الإقليمية ومندى الشباب، وزيارة المكاتب الإقليمية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وزيارة الجمعيات الأعضاء وتفقد أنشطتها، وتمثيل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في الاجتماعات الدولية الخاصة بما فيها اجتماعات الأمم المتحدة وغيرها من الاجتماعات الرسمية.
- (9) أخذ زمام المبادرة في ضمان فهم أفضل ممارسات "الحوكمة الرشيدة" وتضارب المصالح المحتمل والتعامل معها والالتزام بها من قبل مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ولجان المجلس والجمعية العامة والمتطوعين.
- (10) المشاركة في اجتماعات لجنة الاختيار لتعيين المدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ومدراء الأقسام في مكتب لندن والمديرين الإقليميين
- (11) ضمان تقديم الدعم والتوجيه للمدير العام حسب اللزوم.
- (12) المبادرة ببدء عملية التقييم السنوي للمدير العام والمشاركة فيه.
- (13) التواصل مع المدير العام للاتفاق على منظور عام بشأن شؤون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- (14) تيسير وتغيير وإيجاد حل للصراع الذي يدور في مجلس الأمانة والجمعية العامة داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، والتواصل مع المدير العام لتحقيق ذلك.
- (15) تقديم توجيهات لمجلس الأمانة والجمعية العامة في وضع السياسات.
- (16) ضمان التكليف الواضح في تنفيذ القرارات ومتابعتها.
- (17) ضمان التعامل مع الأعمال التجارية واتخاذ القرارات وتوثيقها بشكل كاف.

3. العلاقات

- (1) التشاور مع المدير العام والتعاون معه في حل المشاكل. وهذا يتطلب أعلى درجات الوضوح والثقة والدعم.
- (2) إقامة نفس النموذج من العلاقة مع أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وأعضاء لجان المجلس، ولجنة الترشيحات والحوكمة ورئيس الهيئة الاستشارية الطبية الدولية (IMAP).

4. الأهلية

- ليكون الشخص مؤهلاً لمنصب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يجب أن يستوفي معايير الأهلية المعتمدة من قبل المجلس الحاكم للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في دلهي، الهند في ديسمبر 2019.
- (1) يمكن تقديم ترشيحات منصب الرئيس سواء من الأمانة أعضاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو من خارج الاتحاد
 - (2) لا يكون أي شخص يقل سنّه عن ثمانية عشر عاماً مؤهلاً، علاوة على بعض الأشخاص الذين يجردهم القانون من أهليتهم للعمل كأمناء في منظمة خيرية، ومن ضمنهم أي من أولئك الأشخاص الذين ورد وصفهم في القسم 72 (1) من قانون المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة لعام 1993. ويشمل هؤلاء:

(أ) "أي شخص أدين في جنحة تشمل الاحتيال أو الإخلال بالأمانة، مالم يكن الحكم قد انقضى.

- (ب) أي شخص معسر غير قادر على الوفاء بديونه.
- (ج) أي شخص سبق إبعاده من سكرتاريا إحدى المؤسسات الخيرية من قبل المحكمة أو المفوضين بسبب سوء التصرف وسوء الإدارة، و
- (د) أي شخص يخضع لأمر بتجريدته من الأهلية بموجب قانون تجريد مديري الشركات من الأهلية لعام 1986.

نائب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

5. الخصائص والصفات

- (1) معرفة واسعة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والتزام شخصي بأهدافه وغاياته.
- (2) أن يثبت كفاءته كقائد في مجال الصحة الجنسية والإنجابية، بما في ذلك تنظيم الأسرة، وفي الدفاع عن هذه القضية على الصعيد الوطني والدولي.
- (3) أن يكون لديه الوقت الكافي للالتزام بدعم الرئيس في قيادة مجلس الأمناء، والجمعية العامة، والعمل مع لجان المجلس، ولجنة الترشيحات والحوكمة، والمدير العام، وبناءً على طلب رئيس المجلس، يمثل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في المنظمات والهيئات الوطنية والإقليمية والدولية ذات الصلة.
- (4) القدرة على التواصل مع السياسيين والبرلمانيين والجهات المانحة و "المجتمع المدني" بشكل عام.
- (5) القدرة على إلهام أعضاء مجلس الأمناء للنهوض بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- (6) أن يكون لديه وعي سياسي وقدرة، في حالة غياب رئيس المجلس، على ترأس اجتماعات مجلس الأمناء والجمعية العامة بفعالية وتوجيه الأمناء والجمعية في جدول أعمالها.
- (7) القدرة على التواصل بسهولة ويسر مع جميع أعضاء مجلس الأمناء ولجنة الترشيحات والحوكمة ولجان المجلس والجمعية العامة وكذلك الجمعيات الإقليمية ومنتديات الشباب ومع موظفي السكرتاريا على جميع المستويات.
- (8) القدرة على تعزيز علاقة مع المدير العام تحترم موقف كل منهما.
- (9) إثبات الاستعداد للقيادة.
- (10) مهارات القيادة – حسن التصرف والاستقلالية.
- (11) خبرة في ترأس اللجان أو المجالس الحاكمة.
- (12) التحلي باللباقة والدبلوماسية والحكمة في المواقف المناسبة.
- (13) مهارات حسن التواصل والتعامل مع الآخرين.
- (14) القدرة على بث روح الثقة والصدق والدعم والمصارحة والإخلاص.
- (15) الحياضية والإنصاف والقدرة على احترام السرية.
- (16) الأفضل أن يكون على دراية بنوع العمل الذي يقوم به الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومشاركة على نطاق واسع مع قطاع المنظمات غير الحكومية والشبكات الأخرى.
- (17) يحترم الجميع.
- (18) الرغبة والقدرة على التعبير عن رأيه.

6. المسؤوليات

بالإضافة إلى المسؤوليات المحددة لأعضاء المجلس، من المتوقع أن يقوم نائب الرئيس بالآتي :

- (1) أداء مسؤوليات رئيس المجلس في حالة غيابه.
- (2) العمل جنباً إلى جنب مع رئيس المجلس وكقطة تواصل أولى لضمان تنظيم جميع لجان الحوكمة ونهوضها بمهامها وتحقيق أهدافها استناداً إلى الأدوار والمسؤوليات الموضحة في القواعد التنظيمية لعمل اللجان.
- (3) العمل جنباً إلى جنب مع رئيس المجلس ورئيس لجنة الترشيحات والحوكمة والمدير العام أ. فيما يخص الأمور والأنشطة المتعلقة برؤية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وخطته الإستراتيجية على المدى القريب والبعيد.
- ب. للتأكد من فهم أعضاء المجلس للسياسات والإجراءات التي توجه عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- ج. على مشاركة الجهات المانحة لتسهيل وتحسين جمع الأموال/تطوير الأعمال/ تعزيز وجودها من أجل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- (4) بناء على طلب الرئيس، تمثيل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في الفعاليات والاجتماعات.
- (5) أداء أي مسؤوليات أخرى بناءً على طلب رئيس المجلس.

7. العلاقات

- (1) دعم رئيس المجلس والنهوض في حالة غيابها بمسؤوليات رئيس المجلس.
- (2) التشاور والتعاون مع المدير العام لحل المشكلات. وهذا يتطلب درجة عالية من الصراحة والثقة والدعم.
- (3) إنشاء نفس النوع من العلاقة مع أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وأعضاء لجان المجلس ولجنة الترشيحات والحوكمة ورئيس الهيئة الاستشارية الطبية الدولية (IMAP).

8. الأهلية

- (1) تجوز الترشيحات لمنصب نائب الرئيس من الأمناء من أعضاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو غيرهم من خارج الاتحاد.
- (2) لا يكون أي شخص يقل سنه عن ثمانية عشر عاماً مؤهلاً، علاوة على بعض الأشخاص الذين يجردهم القانون من أهليتهم كأمناء في منظمة خيرية، ومن ضمنهم أي من أولئك الأشخاص الذين ورد وصفهم في القسم 72 (1) من قانون المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة لعام 1993. ويشمل هؤلاء:
 - (أ) أي شخص أدين في جنحة تشمل الاحتيال أو الإخلال بالأمانة، ما لم يكن الحكم قد انقضى.
 - (ب) أي شخص معسر غير قادر على الوفاء بديونه.
 - (ج) أي شخص سبق إبعاده من سكرتاريا إحدى المؤسسات الخيرية من قبل المحكمة أو المفوضين بسبب سوء التصرف و سوء الإدارة، و
 - (د) أي شخص يخضع لأمر بتجريدته من الأهلية بموجب قانون تجريد مديري الشركات من الأهلية لعام 1986.

9- إجراءات الترشيح لشغل مناصب الموظفين الفخريين

لا يجوز ترشيح أي فرد لأكثر من منصب فخري في نفس الوقت.

10- إجراءات انتخاب رئيس ونائب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

- أ- تتم إجراءات ترشيح وانتخاب رئيس ونائب رئيس مجلس الأمناء وفقاً للنظام الداخلي الإجرائي.
- ب- عند فحص المرشحين لمنصب رئيس ونائب رئيس مجلس الأمناء، يجب أن تسعى لجنة الترشيحات والحوكمة إلى التأكد من أن توصياتهم تفي بالصفات والمميزات المتوقعة من صاحب المنصب وأنه قادر على تحمل مسؤوليات الوظيفة المعنية.
- ت- لمجلس الأمناء سلطة انتخاب المرشح المناسب لمنصب رئيس ونائب رئيس مجلس الأمناء.

11. فريق الاستجابة السريعة

سيعمل رئيس ونائب رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، والمدير العام كفريق للاستجابة السريعة للتعامل مع أمور الطوارئ التي تتطلب موافقة الحوكمة. وسيشمل هذا الفريق أيضاً المدير الإقليمي للإقليم المعني، إلا إذا رأى المدير العام أنه من غير المناسب إشراك المدير الإقليمي.

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، مايو/ أيار 2002

حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

حسب المقترح تعديله على مجلس الأمناء، يونيو 2022

5.1 السياسة

السياسة 5.1 القواعد التنظيمية للمستشارين القانونيين

1. الدور

كمتطوع، العمل كمستشار عام للاتحاد في الأمور التي تتعلق بالمسائل القانونية والمؤسسية.

2. الوظائف

- (1) تقديم المشورة للاتحاد حسب ما قد يكون ضروريا في الأمور ذات الطبيعة القانونية والمؤسسية مع الأخذ في الاعتبار أن الاتحاد مؤسس حسب برلمان وقوانين المملكة المتحدة والتي يعمل بموجبها؛
- (2) الخدمة بصفة استشارية كخبير قانوني في اجتماعات الهيئات المركزية للاتحاد حول مسائل تفسير صكوك الحكم الأساسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ولوائحه ونظامه الداخلي، السياسات ومعايير العضوية إذا لزم الأمر) وبشكل عام حول المسائل والإجراءات القانونية، حسب الاقتضاء؛
- (3) مساعدة رئيس مجلس الأمناء والمدير العام في أوقات اجتماعات هيئات الاتحاد الحاكمة حول مسائل الاجراءات المتعلقة بسير الأعمال على نحو صحيح ولمهام رئيس مجلس الأمناء والأعضاء المتصلة بالاجتماعات؛
- (4) ليقوم أثناء الاجتماعات بمراجعة نص القرارات المتخذة والتأكد من دستورتها حسب قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ولوائحه وقواعده الإجرائية وقوانين المملكة المتحدة وتقديم المشورة لرئيس المجلس حول إعادة الصياغة كما يتطلبه القانون.

3. مدة شغل المنصب

سيشغل المستشار الفخري للاتحاد المعين من قبل مجلس الأمناء منصبه لمدة ثلاث (3) سنوات ولن يزيد عدد المرات المتعاقبة لشغله / شغلها للمنصب عن مرتين. وإذا أصبح المنصب شاغرا لأي سبب آخر، يُعين بديل عنه على الفور

4. المؤهلات (مرغوب فيها)

- (أ) تعليم قانوني، ومن المفضل أن يكون متدرجا في نظام القانون الإنكليزي على اعتبار أن قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة قد سن في إطار برلمان المملكة المتحدة وقوانين المملكة المتحدة الأخرى المنظمة لعمليات الاتحاد (قانون الجمعيات الخيرية، قانون الشركات، قانون الإيرادات الداخلية)؛
- (ب) معرفة نظام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وإطاره القانوني؛
- (ج) معرفة واسعة أو خبرة بالإجراءات بشكل عام والإجراءات المعرفّة كقواعد نظام نقاش المجموعات والإجراءات أثناء الاجتماعات؛
- (د) معرفة خاصة بالنظام الداخلي لإجراءات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الموضوعة كقواعد خاصة دائمة لنظم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة التي تحكم الإجراءات أثناء اجتماعات الهيئات الحاكمة أو لجان المجلس، وأي لجان أو مجالس أو مجموعات فرعية أخرى يشكلها مجلس الأمناء و/أو الجمعية العامة.

5. إجراءات التعيين

- (1) تعلن لجنة الترشيحات والحوكمة عن تلقي الطلبات قبل انتهاء فترة خدمة المستشار القانوني الحالي بثلاثة أشهر على الأقل. ينبغي حذف هذا الجدول الزمني في حالة وجود مكان شاغر يتطلب إجراء سريعا.
- (2) تُقدم الطلبات وفقاً للآليات التي تحددها لجنة الترشيحات والحوكمة.
- (3) عند انتهاء المدة المحددة للدعوة إلى تقديم الطلبات، ستقوم اللجنة بفحص جميع الطلبات المستلمة وفقاً لاختصاصات المستشار القانوني وستعرض على مجلس الأمناء جميع الطلبات الصالحة ليتخذ المجلس قراراً بشأنها.
- (4) يعين مجلس الأمناء المستشار القانوني الجديد بالتصويت.
- (5) يُعلن تعيين المرشحين الذين حصلوا على أغلبية أصوات الأمناء الحاضرين في اجتماع المجلس.
- (6) في حالة وجود مرشح واحد فقط، إذا كان المرشح مناسباً، لن يُجرى التصويت وسيتم الإعلان عن تعيينه بالتركية.

وفقا لما أقره المجلس المركزي، عام 1984
كما عدّله المجلس الحاكم في مايو 2020

السياسة 6.1

الجمعية العامة – الإطار المرجعي

1. مقدمة

1.1 يُعد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جمعية خيرية يقع مقرها المسجل بالمملكة المتحدة، وهو عبارة عن اتحاد عالمي يتكون من 119 من الجمعيات الأعضاء التي تعمل في أكثر من 150 دولة على مستوى العالم. وهو منظمة مدنية قائمة تعمل على القضايا الخاصة بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. وتتواجد السكرتاريا العامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالعديد من الدول؛ فيقع المقر المركزي للسكرتاريا بلندن، في حين تقع بعض المقرات الإقليمية بمدينة مكسيكو، وبروكسل، وتونس، ونايروبي، وكوالالمبور، ونيودلهي.

1.2 تم إصلاح هيكل إدارة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في عام 2020. فأصبحت أعلى سلطة بهيكل الحوكمة الجديد تتمثل في الجمعية العامة للرابطات الأعضاء بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، بحيث تُعقد هذه الجمعية العامة مرة كل ثلاث سنوات. يتولى مجلس الأمناء إدارة السكرتاريا والاتحاد ويوفر القيادة للاتحاد. يتم دعم مجلس الإدارة من خلال نظام اللجان، بعض اللجان يكون لديها سلطة تفويض وغيرها تقدم المشورة للمجلس. مع العلم أن لجنة الترشيحات والحوكمة تقوم بتقديم تقارير¹⁷ مباشرة إلى الجمعية العامة.

1.3 تكمن المهمة الرئيسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في قيادة حركة مدنية مجتمعية نشأت على المستوى المحلي، لكنها ذات صلة بالعالم أجمع، وهي حركة تدعم وتوفر خدمات مناصرة، وتؤيد حصول الجميع على الخدمات الصحية وعلى الحقوق الجنسية والإنجابية، لاسيما داخل المجتمعات التي تعاني من نقص في الخدمات. يشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة (الجمعية العامة).

2. الغرض

2.1 بموجب القوانين والتشريعات، فإنه يلزم أن تكون الجمعية العامة هي الهيئة العليا الحاكمة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

3. البنية

3.1 تتكون الجمعية العامة من الجمعيات الأعضاء (الجمعية بأكملها وشركاءها).

3.2 وبطبيعة الحال تتكون وفود الجمعية العضوة الكاملة من رئيس مجلس إدارة الجمعية العضوة أو أي عضو آخر يمثل الحوكمة، فضلاً عن أحد الممثلين الشباب والمدير التنفيذي. أما وفود الجمعية العضوة الشريكة فتتكون بطبيعة الحال من ممثلين اثنين فقط.

4. الدور

4.1 تُعد الجمعية العامة، من بين جهات أخرى، منوطة بالوظائف التالية:

- أ. مراجعة الاتجاه الاستراتيجي العام للاتحاد واعتماده.
- ب. تقديم إسهامات في سياسات مجلس الأمناء وقراراته.
- ج. اعتماد قوانين وأنظمة الاتحاد وتعديلها.
- د. التأكيد على التعديلات التي أجراها مجلس الأمناء على اللوائح الداخلية الإجرائية.
- هـ. مراجعة وتدقيق العمل الذي يؤديه مجلس الأمناء والمدير العام وكذلك مراجعة الأداء المالي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- و. استلام تقارير من لجنة الترشيحات والحوكمة.
- ز. تعيين أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة بالتناوب.
- ح. تأكيد التعيينات لمجلس الأمناء.

¹⁷ اطلع على الإطار المرجعي المنفصل لمعرفة مسؤوليات لجنة الترشيحات والحوكمة.

ط. استبعاد واحد أو أكثر من الأمناء من مجلس الأمناء وذلك بحسب طلب الأغلبية (أي ثلثي العدد الإجمالي للأعضاء).

5. الاجتماعات والنصاب القانوني والتفويض والتصويت والأغلبية المطلوبة

- 5.1 تجتمع الجمعية العامة في جلسة اعتيادية مرة كل ثلاث سنوات.
- 5.2 يلزم أن يكون رئيس الجمعية العامة هو رئيس مجلس الأمناء.
- 5.3 يلزم أن يكون النصاب القانوني 50% أو أكثر من العدد الإجمالي للرابطات الأعضاء الكاملة القائمة وقت انعقاد الجمعية العامة.
- 5.4 يحق للجمعيات الأعضاء الكاملة أن تصوت بالجمعية العامة. أما الجمعيات الأعضاء الشريكة فليس لها حق التصويت.
- 5.5 تتمتع كل جمعية عضوة ممثلة بالجمعية العامة، ولها حق التصويت، بصوت انتخابي واحد فقط.
- 5.6 أما بالنسبة للجمعيات الأعضاء غير الممثلة بالجمعية العامة أو يمثلها بالجمعية عضو واحد من موظفيها، فيطلب منها أن تمارس حقوقها الانتخابية عبر التفويض.
- 5.7 يجوز لإحدى الجمعيات الأعضاء أن تفوض رابطة عضوة أخرى، من اختيارها، بشرط أن يتم إعطاء هذا التفويض مقدماً وقبل بداية الاجتماع. ولا يجوز لأي جمعية عضوة أن تحمل أكثر من تفويض واحد.
- 5.8 يتم اتخاذ قرارات الجمعية العامة بحسب أغلبية أصوات الجمعيات الأعضاء المسجلة والتي لها حق التصويت، يشمل ذلك أصوات التفويض، ما لم تنص قوانين وتشريعات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على ما يخالف ذلك. ويجوز أن يتم السماح للرابطات الأعضاء المشاركة بشكل افتراضي، بأن تمارس حقوقها في التصويت تحت ظروف استثنائية، كأن يكون المانع من الحضور هو كارثة طبيعية أو اضطراب سياسي.
- 5.9 لتنفيذ قرار الجمعية العامة باستبعاد واحد أو أكثر من الأمناء من مجلس الأمناء، فإنه لا بد من الحصول على موافقة الأغلبية التي تتمثل في ثلثي العدد الإجمالي للأعضاء.

6. جمعية عامة غير اعتيادية

- 6.1 يجوز لمجلس الأمناء، أو بحسب طلب ثلثي العدد الإجمالي للرابطات الأعضاء، أن يطلبوا عقد جمعية عامة غير اعتيادية.

على النحو الذي اعتمده مجلس الإدارة، مايو 2020

7.1 السياسة

اختصاصات لجنة الترشيحات والحوكمة

1. مقدمة

1.1 الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب مركزي في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.

2.1 تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتتعد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تعمل لجنة الترشيحات والحوكمة تحت إشراف الجمعية العامة مباشرة.

3.1 تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محلياً ومترابطة عالمياً، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة.

2. الهدف

تقدم لجنة الترشيحات والحوكمة تقاريرها إلى الجمعية العامة، والهدف من تأسيسها هو:

- 1.2 استقدام أعضاء مجلس الأمناء وفقاً للمبادئ التوجيهية المتفق عليها 18، بما في ذلك وضع خطط لتعاقب الموظفين
- 2.2 الإشراف على عملية تقييم سنوية لفعالية المجلس وأداء أعضائه
- 3.2 استقدام أعضاء لجان المجلس الدائمة بالتنسيق مع رئيس المجلس
- 4.2 الإشراف على تقييم فعالية اللجان الدائمة، بما في ذلك التقييم الذاتي للجنة الترشيحات والحوكمة على النحو المنصوص عليه في 3.3.
- 5.2 المراجعة الدورية للقواعد الإجرائية وتقديم التوصيات إلى المجلس
- 6.2 التأكد من التزام الاتحاد وامتثاله لأفضل ممارسات الحوكمة.

3. مسؤوليات اللجنة ومهامها الرئيسية

- 3.1 تتمتع اللجنة بالصلاحيات وتقوم بالمهام والواجبات التالية:
- 3.2 استقدام الأمناء وأعضاء اللجنة وفقاً للمبادئ التوجيهية المتفق عليها بوضوح، بما في ذلك وضع خطط لتعاقب الموظفين
- 3.3 الإشراف على عملية تقييم سنوية لفعالية المجلس وأداء أعضائه وجميع لجان المجلس الدائمة وهذه اللجنة ذاتها
- 3.4 إجراء مراجعة دورية للوائح والقواعد الإجرائية والتأكد من التزام المجلس وعمله وفقاً لأفضل ممارسات الحوكمة

3.5 تقديم التقارير اللازمة إلى الجمعية العامة بشأن تنفيذ وفعالية المسائل المنصوص عليها في الفقرتين 3.2 و3.3؛

4. عضوية لجنة الترشيحات والحوكمة

- 1.4 تتكون اللجنة من 7 أعضاء 50٪ منهم على الأقل من النساء و 20٪ على الأقل من الشباب تحت 25 سنة عند تعيينهم.
- 2.4 تكون أغلبية الأعضاء من الجمعيات الأعضاء.
- 3.4 يستوفي أعضاء اللجنة معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير المقررة. يتمتع الأعضاء بالخبرات المطلوبة في شؤون العضوية والمجال القانوني.
- 4.4 لا يجوز أن يكون أعضاء اللجنة موظفين في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- 5.4 سوف يخرج من هذه اللجنة بالتناوب عضوان على الأقل (2/7) كل ثلاث سنوات. ستقوم اللجنة نفسها بترشيح أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة. وسيعرض المرشحون على الجمعية العامة للموافقة عليهم.
- 4.6 لا يجوز للشخص المتقاعد أو الموظف السابق أو الوكيل (الشخص الذي لديه سلطة التصرف نيابة عن شخص آخر. ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والمستشارين المهنيين، وما إلى ذلك) في الأمانة أو في جمعية عضو التقدم لشغل منصب في مجلس الأمناء إلا بعد فترة تهدئة مدتها 12 شهراً من نهاية الانخراط في العمل.
- 4.7 لا يجوز للعضو السابق أو الحالي في لجنة الترشيحات والحوكمة التقدم بطلب ليصبح موظفاً في الأمانة أو في جمعية عضو إلا بعد فترة تهدئة مدتها اثني عشر شهراً من نهاية عضويته في لجنة الترشيحات والحوكمة

5. فترات الخدمة

- 1.5 يخدم أعضاء اللجنة لفترات مدتها ثلاث سنوات، مع إمكانية إعادة انتخابهم مرة واحدة، أي بحد أقصى فترتان، أو في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين.
- 2.5 يجب أن يستوفي أعضاء اللجنة المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة القيّمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية.
- 3.5 تتعاقب فترات خدمة الأعضاء للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل اللجنة. يجوز للرئيس تحديد ترتيب خروج الأعضاء بالتناوب من اللجنة.

6. رئيس اللجنة

- 1.6 يعين رئيسها من بين الأعضاء.
- 2.6 يرأس الرئيس اللجنة لتمكينها من تحقيق الهدف المنشود منها، ويرأس اجتماعات اللجنة مع ضمان التعامل مع الأعمال التجارية، والقرارات التي يتم اتخاذها، واستيفاء محاضرها بما يكفي، والتكليف الواضح بتنفيذ القرارات ومتابعتها.

7. اجتماعات اللجنة ونصابها القانوني

- 1.7 تجتمع اللجنة مرتين كل سنة أو حسب الحاجة وتلتزم بجدول أعمال رسمي يُعمم قبل الاجتماع.
- 2.7 يجوز عقد اجتماعات اللجنة حضورياً (مرتين في السنة كحد أقصى) أو بوسائل إلكترونية مناسبة بموافقة المجلس، حيث يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.
- 3.7 يكتمل النصاب القانوني بحضور أربعة من أعضاء اللجنة شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.7 يرأس رئيس اللجنة جميع اجتماعاتها. إذا لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع معين، فمن المتوقع أن تقوم اللجنة بتسمية عضو آخر من أعضاء اللجنة يقوم بعمل رئيسها.

- 5.7 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات اللجنة بأغلبية بسيطة من الأصوات ما لم ينص على خلاف ذلك في اللوائح التنظيمية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو قواعده الإجرائية. لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بصوت مرجح.
- 6.7 تُتاح محاضر كافة الاجتماعات، باستثناء أي معلومات ذات طبيعة شخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين يفوضهم المجلس.
- 7.7 يجوز للجنة بأغلبية بسيطة اتخاذ قرارات بين مواعيد اجتماعاتها المنتظمة، بأي وسيلة أخرى (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية).

8. المراجعة

يجب مراجعة هذه الاختصاصات وتحديثها بانتظام وفقاً للسياسة العامة.

الملحق 1. تشكيل واختيار مجلس الأمناء واللجان

1. تشكيلة مجلس الأمناء

يتألف مجلس الأمناء من 15 أميناً، منهم تسعة أمناء من أعضاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يتم اختيارهم من الطلبات المقدمة من المتطوعين، وستة أمناء خارجيين. على جميع الأمناء استيفاء الحد الأدنى من معايير الخبرة والمهارات والسمات وفقاً للمعايير التي أقرتها لجنة الترشيحات والحوكمة. لا تقل نسبة الأمناء دون 25 عاماً من العمر عند التعيين عن 20٪ ولا تقل نسبة النساء عن 50٪. فيما يتعلق بالتشكيلة العامة للمجلس، يجب أيضاً مراعاة ما يلي:

- التنوع الجغرافي؛ و
- تمثيل الشرائح "المعرضة للخطر" والأشد احتياجاً

من بين معايير اختيار الأمناء للعمل في المجلس ولجانه وجود خبرة في مجال واحد أو أكثر من المجالات التالية:

- القيادة في مجال الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية
- الحوكمة على المستوى الدولي أو الوطني
- الخبرة التنفيذية في المناصب العليا
- خبرة في تنفيذ البرامج
- الإشراف والرقابة المالية
- إدارة المخاطر
- الخبرة القانونية
- جمع التبرعات وتعبئة الموارد
- خبرة في الدعوة والعمل مع الحكومات
- شبكات الشباب/العمل مع الشباب
- تقديم الخدمات للأقران
- المهارات والخبرات والسمات الأخرى ذات الصلة بالحوكمة العالمية.

2. اختيار الأمناء وأعضاء اللجنة

لجنة الترشيحات والحوكمة مسؤولة عن استقدام الأمناء المحتملين لمجلس الأمناء وأعضاء لجان المجلس الدائمة وعليها أن تضمن الشفافية والمصارحة في عمليات الاستقدام.

يخضع استقدام الأمناء وأعضاء اللجان لمعايير صارمة بعد إجراء بحث عالمي يدعو إلى تقديم الترشيحات من خلال الجمعيات الأعضاء وأينما أمكن خارجها. سوف تستعرض الدعوة بالتفصيل معايير الأدوار المعلن عنها لكل فرد بحيث تكون واضحة وقابلة للقياس، مع مراعاة التشكيلة العامة للمجلس واللجان وأي فجوات قد تظهر في أي وقت. يجب نشر بيان المهارات على نطاق واسع لتحديد السمات المطلوبة في المرشحين. ينبغي أن تُحدد في الإعلان شروط وأوقات التفرغ لأداء المهام المطلوبة، بما في ذلك مهام رئيس المجلس ورؤساء اللجان.

3. إعادة تعيين الأمناء وأعضاء اللجنة

ينبغي أن يضع الأمناء وأعضاء اللجنة في اعتبارهم أن إعادة التعيين لفترة ثانية ليست تلقائية أو مفترضة. يجب أن يستوفي الأمناء وأعضاء اللجنة المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة القيمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية. عند انتهاء فترة الخدمة، ستحدد لجنة الترشيحات والحوكمة، بالتشاور مع رئيس مجلس الأمناء، مدى وفاء الأمين/عضو اللجنة بالمتطلبات والشروط قبل النظر في تعيينه لفترة ثانية.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

عدلها مجلس أمناء IPPF، نوفمبر 2023

السياسة 8.1

مجلس الأمناء - الاختصاصات

1. مقدمة

- 1.1. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب مركزي في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.
- 2.1. تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنعقد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تعمل لجنة الترشيحات والحوكمة 19 تحت إشراف الجمعية العامة مباشرة.
- 3.1. تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محليًا ومترابطة عالميًا، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف مجلس الأمناء (المجلس) على هذا الهدف الاستراتيجي وتوافق عليه الجمعية العامة.
- 4.1. يضع المجلس السياسات والتوجهات الاستراتيجية العامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بما يخدم مصلحة الجمعيات الأعضاء والشرائح التي تخدمها.
- 5.1. يعمل المجلس تحت إشراف الجمعية العامة.
- 6.1. يتكون المجلس من أمناء يتم اختيارهم من أعضاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومن خارج الاتحاد (انظر القسم 4). ويقدم له الدعم لجان دائمة 20 وأي لجان خاصة أو فرق عمل تُشكل من وقت لآخر. يسهم الموظفون التنفيذيون في اجتماعات المجلس على النحو الذي يحدده المدير العام.
- 7.1. الأمناء متطوعون بلا أجر.

2. الهدف

- 1.2. يتحمل مجلس الأمناء المسؤولية النهائية عن الإشراف على أنشطة سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، تماشيًا مع متطلبات قوانين الجمعيات الخيرية ووفقًا لما ينص عليه قانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وقواعده الإجرائية. الهدف من تشكيل مجلس الأمناء هو الإشراف على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، واعتماد سياساته العامة، وتعزيز قيم العضوية، وتعيين وتقييم أداء المدير العام، والحفاظ على السلامة المالية للسكرتاريا واستدامة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- 2.2. المدير العام، بدعم من السلطة التنفيذية والموظفين، مسؤول عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية وعمليات السكرتاريا.

3. مسؤوليات المجلس ومهامه الرئيسية

- 1.3. المهام القانونية بموجب قانون الجمعيات الخيرية:
 - أ) تحقيق هدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وهو المنفعة العامة
 - ب) ضمان امتثال الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لقوانينه ووثائقه التنظيمية
 - ج) العمل لمصلحة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
 - د) إدارة موارد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمسؤولية
 - هـ) العمل بمستوى معقول من العناية والمهارة
 - و) ضمان خضوع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لمساءلة أصحاب المصلحة

19 انظر الاختصاصات المنفصلة لمسؤوليات لجنة الترشيحات والحوكمة

20 لجان المجلس الدائمة هي: العضوية؛ المالية والتدقيق والمخاطر؛ السياسات والاستراتيجيات والاستثمار؛ واللجنة الفنية لتخصيص الموارد. انظر الاختصاصات المنفصلة لكل لجنة.

2.3. دور مجلس الأمناء هو:

- أ) تعيين رئيس المجلس من بين الأمناء وتعيين أمناء آخرين للعمل في أي مكتب آخر حسب الحاجة
- ب) تعيين المدير العام وتقييم أدائه وإقالته
- ج) التأكد من وضوح رؤية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وأن استراتيجيته تركز على تحقيقه
- د) التأكد من أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يحقق أهدافه ويحافظ على أخلاقياته وقيمه
- هـ) التأكد من أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يمثل لمطالباته القانونية والتنظيمية
- و) تشكيل لجان المجلس ومراجعة وتعديل الاختصاصات وترتيبات إعداد التقارير لجميع هذه اللجان وأي لجان خاصة أخرى
- ز) ضمان الحصول على مشورة الخبراء ووضعها في الاعتبار من قبل اللجان الدائمة وغيرها قبل اتخاذ القرارات
- ح) العمل كأوصياء على أصول الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وضمان الاستقرار المالي للمنظمة
- ط) اعتماد المبادئ التوجيهية والمخصصات المالية الإرشادية للجمعيات الأعضاء.
- ي) تحديد أهداف أداء المدير العام، والتأكد من أنها تلبي احتياجات الأعضاء بما يناسبهم وتتماشى مع تطورات الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية على مستوى العالم.

3.3. صياغة الاستراتيجية من خلال:

- أ) التأكد من أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يتبع المبادئ والسياسات والإجراءات السليمة والمناسبة فيما يتعلق بجميع مجالات عمله
- ب) صياغة الاستراتيجية العالمية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالتشاور مع الجمعيات الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين لاعتمادها من الجمعية العامة، وتحديد الأولويات ووضع استراتيجية مالية طويلة الأجل لضمان كفاية الموارد
- ج) إجراء مراجعة نصفية على تنفيذه
- د) المشاركة الفعالة في صنع القرارات الاستراتيجية والقرارات المتعلقة بالسياسات لتنفيذ الاستراتيجية المتفق عليها
- هـ) المراجعة المستمرة للتطور طويل الأمد على مستوى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في ضوء البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعمل فيها
- و) اعتماد خطة عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- ز) إقرار الموازنة السنوية
- ح) اعتماد ثلاث خطط سنوية لتخصيص الموارد للجمعيات الأعضاء

4.3. تعزيز القيادة الفعالة من خلال:

- أ) تعيين المدير العام ومراجعة أداء المدير العام
- ب) الموافقة على المستويات المناسبة لمختلف المسؤوليات والصلاحيات وتفويضها للجان المجلس وأعضاء المجلس ومجموعات أعضاء المجلس والمدير العام وكبار الموظفين الآخرين
- ج) الاتفاق السنوي على تفويض المسؤوليات المالية
- د) نقل خبراتها إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- هـ) نصررة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- و) تقديم المشورة وإبداء الرأي للمدير العام

5.3. لمتابعة الأداء من خلال:

- أ) التأكد من وجود إدارة مناسبة للمخاطر وتطبيق النظم الفعالة للرقابة الداخلية
- ب) التأكد من وجود نظم تداول المعلومات الإدارية اللازمة لتقييم الأداء العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وقياس معدلات التقدم المحرز في تحقيق أهدافه، بما في ذلك تقييم الفعالية والكفاءة التشغيلية، والامتثال للقوانين واللوائح ومدى إمكانية الاعتماد على المعلومات الإدارية والمالية.

6.3. لضمان المساءلة من خلال:

- أ) العمل وفقاً لمبادئ الحياة العامة السبعة للجنة نولان – الإيثار والنزاهة والموضوعية والمساءلة والمكاشفة والمصادقية والقيادة
- ب) المصارحة بأية مصلحة قد تتعارض مع مصالح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وإدارته وفقاً لمبادئ أفضل الممارسات

- (ج) التأكد من خضوع المدير العام للمساءلة بكل وضوح
(د) مراجعة أعمال المجلس بالطرق المناسبة حسب ما يقتضي القانون والممارسات الجيدة، واعتماد التقارير السنوية للأعضاء من حيث الشكل والمضمون ووضع الترتيبات اللازمة للجمعية العامة للأعضاء
(هـ) طرح التعديلات المقترحة على اللوائح عند الضرورة
(و) إجراء تعديلات على القواعد الإجرائية وعرضها للاعتماد على الجمعية العامة
(ز) تقديم التقارير المناسبة إلى الجمعية العامة والتأكد من إتاحة الفرصة للجمعية العامة والمنتديات الإقليمية للإدلاء بأرائها للمجلس
(ح) وضع التسهيلات اللازمة لمراجعة أداء المجلس وفعاليتيه سنويًا من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة
- 7.3. لضمان الإدارة الفعالة من خلال:
(أ) تفويض جميع مهام الإدارة التي لم تُذكر على وجه التحديد كمسؤوليات لمجلس الأمناء إلى المدير العام

4. عضوية المجلس

- 1.4. يتألف المجلس من 15 أميناً: تسعة من الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وستة يُنتدبون من الخارج. تضم تشكيلة المجلس 20 في المائة على الأقل من الشباب تحت 25 سنة في وقت تعيينهم و 50 في المائة على الأقل من النساء. وهناك معايير أخرى لتحديد تشكيلة المجلس نستعرضها في الملحق 1.
- 2.4. يجب أن يتمتع جميع الأمناء بمستويات معينة من الخبرات والمهارات والسمات وفقاً للمعايير المرفقة بهذه الاختصاصات، وتقوم بمراجعتها من وقت لآخر لجنة الترشيحات والحوكمة، بالتشاور مع رئيس المجلس.
- 3.4. أعضاء المجلس المُتخذون من فريق العضوية هم من بين أعضاء الجمعيات الأعضاء الحاليين. يلتزم المرشحون بتقديم إقرار خطي من الجمعية العضو بشأن أوضاع عضويتهم ودورهم داخل الجمعية العضو.
- 4.4. لا يجوز لأي من الأمناء أن يكون موظفًا في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو.
- 5.4. يقوم المجلس، بمجرد تشكيله، بسحب الأعضاء الجدد من القائمة التي قدمتها لجنة الترشيحات والحوكمة، بناءً على معايير واضحة لتعيين كل عضو من أعضاء المجلس، مع مراعاة احتياجات المجلس المحددة عند ظهور شواغر.
- 6.4. قرار عزل واحد أو أكثر من الأمناء عن مجلس الأمناء يستلزم أغلبية ثلثي الجمعية العامة.
- 7.4. أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة الحاليون غير مؤهلين للعمل في مجلس الأمناء.
- 8.4. تعيينات الأمناء الجدد يلزم إقرارها من الجمعية العامة.

5. فترات الخدمة في المجلس

- 1.5. يخدم الأمناء لمدة ثلاث سنوات، مع إمكانية إعادة انتخابهم مرة واحدة، أي بحد أقصى فترتان، أو ست سنوات، قبل خروج أي عضو بالتناوب من المجلس. الأمناء غير مؤهلين لإعادة الترشح للمجلس في أي وقت في المستقبل بعد قضاء فترتين.
- 2.5. تُحتسب فترة الخدمة السابقة لاعتماد هيكل الحوكمة الجديد في أي من الهيئات الحاكمة على المستوى العالمي عند تحديد فترة الخدمة التراكمية للأمناء.
- 3.5. يجب أن يستوفي الأمناء المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة القيّمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية.
- 4.5. تتعاقب فترات خدمة الأمناء 21 للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل المجلس.

6. مسؤولو الأمناء

- 1.6. ينتخب مجلس الأمناء الرئيس ونائب الرئيس.

²¹ ارجع إلى الوثيقة الداخلية "تناوب الخدمة في مجلس الأمناء لتعزيز الذاكرة المؤسسية" حول آليات عمل مجلس الأمناء الأول. انظر الملحق 2.

2.6 يرأس رئيس المجلس مجلس الأمناء والجمعية العامة ويضمن وفاء الإدارة الهدف منها ويرأس اجتماعات المجلس والاجتماعات الرسمية الأخرى²² ويضمن ما يلي:

- أ. التعامل مع الأعمال التجارية، واتخاذ القرارات اللازمة واستيفاء المحاضر المطلوبة
- ب. تكليف واضح ومتابعة لتنفيذ القرارات وتنفيذ القرارات المتخذة في الاجتماعات
- ج. يتم تقديم الدعم والتوجيه للمدير العام

3.6 من مسؤوليات نائب رئيس مجلس الأمناء:

- أ. أداء مسؤوليات رئيس المجلس في حالة غيابه.
- ب. العمل جنباً إلى جنب مع رئيس المجلس وكنقطة تواصل أولى لضمان تنظيم جميع لجان الحوكمة ونهوضها بمهامها وتحقيق أهدافها استناداً إلى الأدوار والمسؤوليات الموضحة في القواعد التنظيمية لعمل اللجان.
- ج. العمل جنباً إلى جنب مع رئيس المجلس ورئيس لجنة الترشيحات والحوكمة والمدير العام:
 1. فيما يخص الأمور والأنشطة المتعلقة بروية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وخطته الإستراتيجية على المدى القريب والبعيد.
 2. للتأكد من فهم أعضاء المجلس للسياسات والإجراءات التي توجه عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
 3. بشأن مشاركة الجهات المانحة لتسهيل وتحسين جمع الأموال/تطوير الأعمال/تعزيز وجودها من أجل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
 - د. بناء على طلب الرئيس، تمثيل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في الفعاليات والاجتماعات.
 - ه. أداء أي مسؤوليات أخرى بناءً على طلب رئيس المجلس.

7. لجان المجلس

- 1.7 لجان المجلس الأربع الدائمة هي: المالية والتدقيق والمخاطر؛ العضوية؛ السياسات والاستراتيجيات والاستثمار؛ واللجنة الفنية لتخصيص الموارد²³.
- 2.7 يتم تشجيع الأمناء على العمل في لجنة واحدة على الأقل.
- 3.7 لكل لجنة اثنان من الأمناء على الأكثر.
- 4.7 يُعين مجلس الأمناء رئيساً لكل لجنة من لجان المجلس الأربع. يُعين رئيس كل لجنة لفترة ثلاث سنوات. لا يجوز لرئيس أي لجنة من هذه اللجان أن يعمل تراكبياً لأكثر من فترتين. سيكون الرئيس من الأمناء عموماً.
- 5.7 لكل لجنة دائمة سبعة أعضاء على الأكثر، بما في ذلك الأعضاء من الأمناء.
- 6.7 يجوز أن يكون من بين الأعضاء السبعة عضوان كحد أقصى من الأعضاء الخارجيين. يتم اختيار الأعضاء الخارجيين من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة حسب مجموعة مهارات معينة، على النحو الذي يحدده رئيس اللجنة ومن خارج الجمعية العضو.
- 7.7 يخدم أعضاء اللجنة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات. يجوز للأعضاء أن يخدموا لفترة ثانية. أعضاء اللجنة غير مؤهلين لإعادة الترشيح للجنة في أي وقت في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين تراكبياً.
- 8.7 تقدم اللجان تقاريرها إلى المجلس من خلال رئيس اللجنة. لا يحضر أعضاء اللجنة اجتماعات المجلس ما لم يطلب منهم ذلك على وجه التحديد.
- 9.7 يعين المجلس لجاناً أو فرق عمل أو مجموعات عمل إضافية حسب الحاجة.

8. اجتماعات المجلس، والنصاب القانوني، والتصويت والأغلبية المطلوبة

²² هذا يشمل رئاسة الجمعية العامة كما هو محدد في اختصاصات الجمعية العامة

²³ انظر الاختصاصات المنفصلة لكل لجنة.

- 1.8 يجتمع المجلس ثلاث مرات على الأقل كل سنة - مرتان حضورياً ومرة افتراضياً حسب اللزوم. يلتزم بجدول أعمال رسمي يُعمم قبل الاجتماع.
- 2.8 يجوز عقد اجتماعات المجلس حضورياً أو بالوسائل الإلكترونية المناسبة، حسب ما يوافق عليه المجلس، حيث يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.
- 3.8 يكتمل النصاب القانوني بحضور ثمانية أمناء شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.8 يرأس رئيس المجلس جميع اجتماعات المجلس. في حالة عدم تمكن الرئيس من الحضور، يعين المجلس أميناً آخر يقوم بمهام الرئيس في ذلك الاجتماع.
- 5.8 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات المجلس بأغلبية بسيطة من أصوات الحاضرين ما لم ينص القانون واللوائح على غير ذلك. لكل أمين من الأمناء صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بصوت مرجح.
- 6.8 تُتاح محاضر كافة اجتماعات المجلس، باستثناء محاضر "الجلسات السرية" وجميع المعلومات ذات الطبيعة الشخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين يفوضهم المجلس. وكذلك تُتاح تقارير الجمعية العامة للتفتيش.
- 7.8 يجوز للمجلس بأغلبية بسيطة من جميع الأمناء اتخاذ قرارات بين الاجتماعات بأي وسيلة (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية) ما لم ينص القانون واللوائح على غير ذلك.
- 8.8 يجوز أن يدعو الرئيس أو ثلث الأمناء إلى عقد اجتماعات استثنائية للمجلس. يجوز عقد هذه الاجتماعات حضورياً أو افتراضياً.

9. المستشار القانوني

- 1.9 منصب المستشار القانوني استشاري تطوعي ولا يحق له التصويت وهو مضاف إلى أعضاء المجلس الـ 15. وسوف يحضر اجتماعات المجلس. كمتطوع، يزاول مهامه كمستشار عام للاتحاد في الأمور المتعلقة بالمسائل القانونية والمؤسسية، وتحديدًا من أجل:
 - أ) تقديم المشورة للاتحاد بشأن قوانين المملكة المتحدة التي يعمل الاتحاد بموجبها
 - ب) العمل بصفة استشارية كمرجع قانوني في اجتماعات هيئات الاتحاد المركزية فيما يخص مسائل تفسير الصكوك الحاكمة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
 - ج) مساعدة رئيس المجلس والمدير العام في وقت اجتماعات هيئات الاتحاد المركزية، فيما يخص المسائل الإجرائية المتعلقة بالتعامل المنظم في مختلف الأعمال ومهام الرئيس والأعضاء فيما يتعلق بالاجتماع
 - د) إجراء مراجعة خلال الاجتماعات لنصوص القرارات المعتمدة، للتحقق من دستورتيتها بموجب قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) واللوائح التنظيمية والقواعد الإجرائية وقوانين المملكة المتحدة وإسداء المشورة للرئيس بشأن إعادة الصياغة المطلوبة قانونياً.

10. المراجعة

- 1.10 سيصدر المجلس تقرير الأمناء السنوي بما في ذلك معلومات عن الأداء المالي للأعضاء سنوياً.
- 2.10 يجب تحديث هذه الاختصاصات بانتظام حسب مقتضيات عملية مراجعة السياسات العامة.
- 3.10 ستشرف لجنة الترشيحات والحوكمة على التقييم السنوي لأداء مجلس الأمناء، بما في ذلك آراء ووجهات نظر الجمعيات الأعضاء.

الملحق 1

تشكيلة مجلس الأمناء

يتألف مجلس الأمناء من 15 أميناً، منهم تسعة أمناء من أعضاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يتم اختيارهم من الطلبات المقدمة من المتطوعين، وستة أمناء خارجيين. على جميع الأمناء استيفاء معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير التي أقرتها لجنة الترشيحات والحوكمة. لا تقل نسبة الأمناء دون 25 عاماً من العمر عند التعيين عن 20٪ ولا تقل نسبة النساء عن 50٪.

فيما يتعلق بالتشكيلة العامة للمجلس، يجب أيضاً مراعاة ما يلي:

- التنوع الجغرافي؛ و
- تمثيل الشرائح "المعرضة للخطر" والأشد احتياجاً

من بين معايير اختيار الأمناء للعمل في المجلس ولجانه وجود خبرة في مجال واحد أو أكثر من المجالات التالية:

- القيادة في مجال الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية
- الحوكمة على المستوى الدولي أو الوطني
- الخبرة التنفيذية في المناصب العليا
- خبرة في تنفيذ البرامج
- الإشراف والرقابة المالية
- إدارة المخاطر
- الخبرة القانونية
- جمع التبرعات وتعبئة الموارد
- خبرة في الدعوة والعمل مع الحكومات
- شبكات الشباب/العمل مع الشباب
- تقديم الخدمات للأقران
- المهارات والخبرات والسمات الأخرى ذات الصلة بالحوكمة العالمية.

اعتمدت هذه المعايير من قبل الجمعية العامة غير العادية ووافق عليها المجلس الحاكم في دلهي بالهند، ديسمبر 2019

تناوب الخدمة في مجلس الأمناء لتعزيز الذاكرة المؤسسية

الأساس المنطقي

لتشجيع الاستمرارية وتعزيز الذاكرة المؤسسية، سيطبق مبدأ التناوب على ثلث (خمسة أمناء) مجلس الأمناء سنويًا، مع طرح خيار إعادة تعيينهم في نهاية فترة ولايتهم الأولية لفترة أخرى مدتها ثلاث سنوات بعد النجاح في مراجعة الأداء التي تجريها لجنة الترشيحات والحوكمة. وهذا سيؤدي إلى تعزيز الحوكمة الرشيدة من خلال ضخ دماء متجددة في المجلس وتعزيز روح الابتكار والأفكار الجديدة وفي الوقت ذاته الحرص على استمرارية المجلس بالمحافظة على مهبة القيادة ووضع خطط لتعاقب الموظفين.

العملية المقترحة

1. سيتم تعيين جميع الأمناء ميدنيًا لفترة لا تقل عن سنة واحدة، وذلك حسب نتائج مزاولة عملية التناوب بعد تعيين رئيس المجلس ورؤساء اللجان الدائمة الأربع الآخرين.
2. يتم تحديد أدوار التناوب بقرعة سحب عشوائية تحت إشراف المستشار القانوني.
3. قبل إجراء سحب القرعة، سيتم بالفعل تعيين أو ترشيح رئيس مجلس الأمناء ورؤساء اللجان الدائمة الأربعة وفقًا للاختصاصات المناسبة.
4. يُستبعد رئيس المجلس ورؤساء اللجان الدائمة الأربعة الآخرين من سحب القرعة ولن يشاركون في عملية التناوب لضمان استمرار هؤلاء الأمناء في أدوارهم.
5. كل من تم انتخابه و / أو تعيينه إما رئيسًا لمجلس الأمناء، أو رؤساءً للجان الدائمة، سيزاولون مهامهم لفترة مدتها ثلاث سنوات ليتمكنوا من أداء أدوارهم دون توقف.
6. سيشارك الأمناء الـ 10 (العشرة) المتبقون في عملية سحب القرعة وتُجرى على خمسة أمناء لفترة مدتها سنة واحدة وخمسة أمناء آخرين لفترة مدتها سنتان.
7. سوف تساعد عملية السحب لمجلس الأمناء في تحديد الأمناء المنتخبين لفترة أولية مدتها سنة واحدة والمنتخبين لفترة أولية مدتها سنتان.
8. في الاجتماع الأخير لمجلس الأمناء خلال سنة ميلادية واحدة، تطبق قواعد التقاعد بالتناوب على ثلث الأمناء. وهذا التناوب ينبغي أن يراعي متطلبات التوازن في النوع الاجتماعي و سن الشباب لتشكيل مجلس الأمناء.
9. حيث أن ثلاثة أمناء (20٪ شباب) ستكون أعمارهم تحت 25 سنة في وقت تعيينهم، ولضمان عدم خروج جميع الشباب بالتناوب من المجلس في أي وقت عندما تتجاوز أعمارهم 25 عامًا في وقت إعادة تعيينهم، تُعطى لهم الأولوية ليقضي هؤلاء الأمناء الثلاثة على التوالي فترة مدتها سنة واحدة وستين وثلاث سنوات. وتُعطى لهم الأولوية في سحب القرعة مع مراعاة عمرهم الفعلي في وقت تعيينهم. وهذه الترتيبات متوقعة على النجاح في مراجعة أداء كل من هؤلاء الأمناء الثلاثة
10. إعادة التعيين لفترة ثانية بعد التناوب لن يكون تلقائيًا. وسيتوقف على النجاح في مراجعة الأداء التي ستجريها لجنة الترشيحات والحوكمة.
11. إذا طلب من أحد الأمناء أن يتقاعد في أي اجتماع سنوي من اجتماعات المجلس، يصبح التقاعد نافذ المفعول بمجرد انتهاء الاجتماع.
12. تكون فترة إعادة تعيين الأمين مدتها ثلاث سنوات. لذا، فإن الهدف من الفترتين الأوليتين ذات السنة الواحدة وذات السنتين هو إطلاق هذه العملية قدمًا.
13. يحتفظ في المكتب المركزي بسجل لسنوات خدمة كل أمين من الأمناء.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

عدلها مجلس أمناء IPPF، مارس 2022

9.1 السياسة

اختصاصات لجنة المالية والتدقيق والمخاطر

1. مقدمة

1.1. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب مركزي في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.

2.1. تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنعقد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تعمل لجنة الترشيحات والحوكمة تحت إشراف الجمعية العامة مباشرة.

3.1. تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محليًا ومرتبطة عالميًا، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة.

2. المهام والأهداف

تقدم لجنة الخبراء تقاريرها إلى مجلس الأمناء، وتراقب الأداء المالي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لضمان السلامة المالية للمنظمة، وتشرف على إدارة المخاطر لضمان الالتزام بأنظمة الرقابة الداخلية الفعالة وتوصي بتعيين المدققين الخارجيين في المجلس، وتعين المدققين الداخليين، وتراجع وتعتمد عمل المدققين الداخليين والخارجيين وتضمن الاستجابة الملائمة في الوقت المناسب لنتائج وتوصيات التدقيق.

3. مسؤوليات اللجنة ومهامها الرئيسية

تختص اللجنة بالمهام والمسؤوليات التالية:

1.3 فيما يتعلق بالجوانب المالية

الإدارة المالية

(أ) تضمن وجود إطار مناسب للسياسة المالية للاستعانة به في توجيه عملية صنع القرار المالي في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

(ب) توجه الأمناء وتقدم النصح لهم بشأن السياسات المالية والأرقام والنظم، بلغة بسيطة، يفهمها الجميع تمامًا.

(ج) تراجع وتوصي على مستوى السكرتاريا بالخطط والميزانيات لاعتمادها من مجلس الأمناء وفي إطار هذه العملية، تضمن

- أن يتم تقييمها المالي بما في ذلك الافتراضات الرئيسية التي اتخذت حيالها؛ و
- توافقها مع المقاصد والأهداف القصيرة الأجل والطويلة الأجل للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

(د) ضمان الشفافية والمساءلة فيما يتعلق بتخصيص الموارد وفقًا للمبادئ التوجيهية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وسياساته

(هـ) ضمان الامتثال لمتطلبات المحاسبة وإعداد التقارير على النحو المبين في لوائح (حسابات وتقارير) الجمعيات الخيرية لعام 2015 والمبادئ التوجيهية لبيان الممارسات الموصى بها (SORP).

إعداد تقارير ن الحفاظ على مستوى عالٍ من الرقابة المالية لحماية أصول الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

وهذا يشمل:

- نظرة عامة على حسابات إدارة المنظمة

- نظرة عامة على عمليات التوقع والأرقام المتوقعة.
- ضمان تطبيق ضوابط الميزانية المناسبة

إعداد التقارير المالية القانونية:

- أ) الإشراف على إعداد وتدقيق الحسابات السنوية للمؤسسة الخيرية (بما يتماشى مع بيان الأنشطة المالية (SOFA))، وتقديم البيان المالي السنوي إلى المجلس.
- ب) توجيه وتقديم المشورة للأمناء الأقران للموافقة الرسمية على التقرير السنوي والحسابات التي تمت مراجعتها.

سياسة الاحتياطات:

- أ) تطوير ومواصلة الرقابة على سياسة الاحتياطات لحماية أموال المنظمة وضمن ملاءتها المستمرة.
- ب) العمل مع الإدارة على إجراء تقييم منظم على أساس المخاطر لمستويات الاحتياطات العامة لدى المنظمة.
- ج) إبلاغ المجلس أولاً بأول بأوضاع الاحتياطات من وقت لآخر وتقديم المشورة له للتعامل مع الظروف المتغيرة.

الحوكمة المالية:

- أ) ضمان الاحتفاظ بسجلات محاسبية دقيقة، ومراقبة الموارد المالية، واستثمارها وإنفاقها بطريقة اقتصادية بما يتماشى مع متطلبات الحوكمة والمتطلبات القانونية والتنظيمية.
- ب) تقديم المشورة بشأن الآثار المالية المترتبة على الخطط الاستراتيجية للمؤسسة الخيرية.
- ج) المبادرة في تطوير وتنفيذ السياسات المالية بما في ذلك سياسات إدارة التكاليف، وإدارة الاستثمار، واسترداد التكاليف، إلخ.
- د) اعتماد الجدول الزمني للصلاحيات المالية المفوضة.

2.3 فيما يتعلق بالتدقيق

- أ) تقديم التوصيات لمجلس الأمناء بشأن تعيين مدققي الحسابات الخارجيين مرة كل 3 سنوات والتوصية بإعادة تعيينهم سنوياً.
- ب) اعتماد تعيين المدققين الداخليين وإبلاغ مجلس الأمناء بهم.
- مراجعة رسوم المدققين الداخليين/الخارجيين، بناءً على برنامج مراجعة التدقيق، إذا لزم الأمر. وإبلاغ المجلس بها.
- خطط التدقيق الداخلي والخارجي السنوية. وهذا يشمل الإجراءات المطلوب اتخاذها بمقتضى البرنامج العالمي لضمان الجودة.
- وإبلاغ مجلس الأمناء بعمليات الاعتماد المذكورة.
- ج) التنسيق على مستوى المجلس مع المدققين الداخليين والخارجيين.
- د) تلقي التقارير من المدققين الداخليين والخارجيين ومراجعة ومتابعة الاستجابة والإجراءات التي تتخذها الإدارة
- هـ) ضمان الاستجابة الملائمة في الوقت المناسب لنتائج التدقيق وما يتعلق بها من توصيات.

3.3 فيما يتعلق بالمخاطر

- أ) مراجعة خطة إدارة المخاطر السنوية والتوصية بها لمجلس الأمناء للموافقة عليها.
- ب) الإشراف على عمليات إدارة المخاطر لضمان الالتزام بالإطار اللازم لإدارة المخاطر وضمانها.
- ج) ضمن الإطار العام لضمان المخاطر، الرقابة على تنفيذ السياسات والتوجيهات المتعلقة بالحماية والجرائم المالية.

4. عضوية لجنة المالية والتدقيق والمخاطر

- 1.4 تتكون اللجنة من 7 أعضاء 50٪ منهم على الأقل من النساء و 20٪ على الأقل من الشباب تحت سن 25 عند تعيينهم.
- 2.4 تكون أغلبية الأعضاء من الجمعيات الأعضاء.

- 3.4 سوف يوضع في الاعتبار التنوع الجغرافي والجمعيات الأعضاء الصغيرة والكبيرة من مختلف الظروف السائدة في بلدانها.
- 4.4 يجب على أعضاء اللجنة استيفاء معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير المقررة. يجب أن يتمتع غالبية أعضائها بالخبرة اللازمة في مجال التمويل والقانون والاستثمار والتدقيق وإدارة المخاطر.
- 5.4 تضم اللجنة عضواً واحداً على الأقل، وعضوين كحد أقصى، من مجلس الأمناء. وأن يكون واحد منهم على الأقل أميناً خارجياً في مجلس الأمناء. يعين مجلس الأمناء هذين العضوين.
- 6.4 يتم اختيار أعضاء اللجنة، بخلاف من يعملون كأمناء، من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة.
- 7.4 يجوز أن يكون من بين الأعضاء السبعة عضوان كحد أقصى من الأعضاء الخارجيين. يتم اختيار الأعضاء الخارجيين من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة حسب مجموعة مهارات معينة، على النحو الذي يحدده رئيس اللجنة ومن خارج الجمعية العضو.
- 8.4 لا يجوز أن يكون أعضاء اللجنة موظفين في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو شريك متعاون.
- 9.4 سوف يخرج من هذه اللجنة بالتناوب عضوان على الأقل (7/2) كل ثلاث سنوات.
- 4.10 لا يجوز للشخص المتقاعد أو الموظف السابق أو الوكيل (الشخص الذي لديه سلطة التصرف نيابة عن شخص آخر. ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والمستشارين المهنيين، وما إلى ذلك) في الأمانة أو في جمعية عضو التقدم لشغل منصب في مجلس الأمناء إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية الانخراط في العمل.
- 4.11 لا يجوز للعضو السابق أو الحالي في لجنة مجلس الإدارة التقدم بطلب ليصبح موظفاً في الأمانة أو في جمعية عضو إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية عضويته في لجنة مجلس الإدارة.

5. فترات الخدمة

- 1.5 يخدم أعضاء اللجنة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات. يجوز للأعضاء أن يخدموا لفترة ثانية. أعضاء اللجنة غير مؤهلين لإعادة الترشح للجنة في أي وقت في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين تراكمياً.
- 2.5 يجب أن يستوفي أعضاء اللجنة المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة القيّمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية.
- 3.5 تتعاقب فترات خدمة الأعضاء للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل اللجنة. يجوز لمجلس الأمناء تحديد ترتيب خروج الأعضاء بالتناوب من اللجنة.

6. رئيس اللجنة

- 1.6 رئيس اللجنة من الأعضاء الخارجيين لمجلس الأمناء.
- 2.6 موافقة مجلس الأمناء على الرئيس.
- 3.6 يرأس الرئيس اللجنة لتمكينها من تحقيق الهدف المنشود منها، ويرأس اجتماعات اللجنة مع ضمان التعامل مع الأعمال التجارية، والقرارات التي يتم اتخاذها، واستيفاء محاضرها بما يكفي، والتكليف الواضح بتنفيذ القرارات ومتابعتها.
- 4.6 يرفع الرئيس تقاريره إلى مجلس الأمناء بخصوص مداورات اللجنة وقراراتها.

7. اجتماعات اللجنة ونصابها القانوني

- 1.7 تجتمع اللجنة أربع مرات على الأقل كل سنة وتلتزم بجدول أعمال رسمي يُعمم قبل الاجتماع.
- 2.7 تُعقد اجتماعات اللجنة حضورياً (مرتين في السنة كحد أقصى) أو بوسائل إلكترونية مناسبة بموافقة اللجنة التي يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.

- 3.7 يكتمل النصاب القانوني بحضور الأغلبية البسيطة من أعضاء اللجنة شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.7 يرأس رئيس اللجنة جميع اجتماعاتها. إذا لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع معين، فمن المتوقع أن يقوم الرئيس بتسمية عضو آخر في اللجنة يتولى رئاسة الاجتماع.
- 5.7 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات اللجنة بأغلبية بسيطة من الأصوات ما لم ينص على خلاف ذلك في قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو لوائحه التنظيمية أو قواعده الإجرائية. لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بصوت مرجح.
- 6.7 تُتاح محاضر كافة الاجتماعات، باستثناء أي معلومات ذات طبيعة شخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين تفوضهم اللجنة أو مجلس الأمناء.
- 7.7 يجوز للجنة، بأغلبية بسيطة، اتخاذ قرارات بين مواعيد اجتماعاتها المنتظمة، بأي وسيلة أخرى (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية).

8. المراجعة

يجب مراجعة هذه الاختصاصات وتحديثها بانتظام وفقاً للسياسة العامة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

عدلها مجلس أمناء IPPF، نوفمبر 2023

10.1 السياسة

اختصاصات لجنة العضوية

1. مقدمة

- 1.1.1. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب مركزي في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.
- 2.1. تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنعقد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تعمل لجنة الترشيحات والحوكمة تحت إشراف الجمعية العامة مباشرة.
- 3.1. تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محليًا و مترابطة عالميًا، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة.

2. المهام والأهداف

تقدم لجنة العضوية تقاريرها إلى مجلس الأمناء، وتقدم توصياتها إلى مجلس الأمناء بشأن طلبات عضوية الاتحاد. توافق على معايير العضوية والمبادئ التوجيهية لاعتماد الجمعيات الأعضاء.

3. مسؤوليات اللجنة ومهامها الرئيسية

تختص اللجنة بالمهام والمسؤوليات التالية:

- 1.3. مراجعة هذه التوصيات وتقديمها إلى مجلس الأمناء حسبما تراه مناسبًا فيما يتعلق بأي طلبات لعضوية الاتحاد؛
- 2.3. النظر في هذه التوصيات وتقديمها إلى مجلس الأمناء حسبما تراه مناسبًا فيما يتعلق بأي جمعية عضو تخفق في استيفاء المعايير المقررة لعضوية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- 3.3. اعتماد المبادئ التوجيهية والترتيبات المناسبة لمتابعة ومراجعة مدى التزام الجمعيات الأعضاء بمعايير العضوية المعتمدة لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- 4.3. اعتماد المبادئ التوجيهية والترتيبات المناسبة لإعادة اعتماد الجمعيات الأعضاء؛
- 5.3. تقديم التقارير اللازمة إلى مجلس الأمناء بشأن تنفيذ وفعالية المسائل المنصوص عليها في الفقرتين 3.3 و 4.3؛
- 6.3. تلقي ودراسة أي تعديلات مقترحة على معايير العضوية المعتمدة لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وتقديم تقارير بشأنها إلى مجلس الأمناء؛
- 7.3. الفصل في أي نزاع بشأن العضوية ينشأ بين أي جمعية عضو والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بالتشاور مع المستشار القانوني، وتحديد طريقة الفصل في النزاع؛
- 8.3. تقديم التوصيات إلى مجلس الأمناء بشأن الاشتراكات السنوية للأعضاء المنتسبين والأعضاء كاملي العضوية وغيرها من المستحقات التي تُحدد من وقت لآخر.

4. عضوية اللجنة

- 1.4 تتكون اللجنة من 7 أعضاء 50٪ منهم على الأقل من النساء و 20٪ على الأقل من الشباب تحت سن 25 عند تعيينهم.
- 2.4 تكون أغلبية الأعضاء من الجمعيات الأعضاء.
- 3.4 سوف يوضع في الاعتبار التنوع الجغرافي والجمعيات الأعضاء الصغيرة والكبيرة من مختلف الظروف السائدة في بلدانها.
- 4.4 يجب على أعضاء اللجنة استيفاء معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير المقررة. يجب أن يتمتع غالبية أعضائها بالخبرة اللازمة في معايير العضوية.
- 5.4 تضم اللجنة عضواً واحداً على الأقل، وعضوَيْن كحد أقصى، من مجلس الأمناء. يتم ترشيح هؤلاء الأعضاء من قبل رئيس مجلس الأمناء ثم موافقة المجلس.
- 6.4 يتم اختيار أعضاء اللجنة، بخلاف من يعملون كأمناء، من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة.
- 7.4 يجوز أن يكون من بين الأعضاء السبعة عضوان كحد أقصى من الأعضاء الخارجيين. يتم اختيار الأعضاء الخارجيين من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة حسب مجموعة مهارات معينة، على النحو الذي يحدده رئيس اللجنة ومن خارج الجمعية العضو.
- 8.4 لا يجوز أن يكون أعضاء اللجنة موظفين في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو شريك متعاون.
- 9.4 سوف يخرج من هذه اللجنة بالتناوب عضوان على الأقل (7/2) كل ثلاث سنوات.
- 4.10 لا يجوز للشخص المتقاعد أو الموظف السابق أو الوكيل (الشخص الذي لديه سلطة التصرف نيابة عن شخص آخر. ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والمستشارين المهنيين، وما إلى ذلك) في الأمانة أو في جمعية عضو التقدم لشغل منصب في مجلس الأمناء إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية الانخراط في العمل.
- 4.11 لا يجوز للعضو السابق أو الحالي في لجنة مجلس الإدارة التقدم بطلب ليصبح موظفًا في الأمانة أو في جمعية عضو إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية عضويته في لجنة مجلس الإدارة.

5. فترات الخدمة

- 1.5 يخدم أعضاء اللجنة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات. يجوز للأعضاء أن يخدموا لفترة ثانية. أعضاء اللجنة غير مؤهلين لإعادة الترشيح للجنة في أي وقت في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين تراكميًا.
- 2.5 يجب أن يستوفي أعضاء اللجنة المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم – الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة القيّمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية.
- 3.5 تتعاقب فترات خدمة الأعضاء للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل اللجنة. يجوز لمجلس الأمناء تحديد ترتيب خروج الأعضاء بالتناوب من اللجنة.

6. رئيس اللجنة

- 1.6 يكون رئيس اللجنة من بين الأمناء.
- 2.6 مجلس الأمناء يقوم بتعيين رئيس اللجنة.
- 3.6 يرأس الرئيس اللجنة لتمكينها من تحقيق الهدف المنشود منها، ويرأس اجتماعات اللجنة مع ضمان التعامل مع الأعمال التجارية، والقرارات التي يتم اتخاذها، واستيفاء محاضرها بما يكفي، والتكليف الواضح بتنفيذ القرارات ومتابعتها.
- 4.6 يرفع الرئيس تقاريره إلى مجلس الأمناء بخصوص مداوات اللجنة وقراراتها.

7. اجتماعات اللجنة ونصابها القانوني

- 1.7 تجتمع اللجنة مرتين على الأقل كل سنة وتلتزم بجدول أعمال رسمي يُعمم قبل الاجتماع.
- 2.7 تُعقد اجتماعات اللجنة حضورياً (مرتين في السنة كحد أقصى) أو بوسائل إلكترونية مناسبة بموافقة المجلس، حيث يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.
- 3.7 يكتمل النصاب القانوني بحضور أغلبية بسيطة من أعضاء اللجنة شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.7 يرأس رئيس اللجنة جميع اجتماعاتها. إذا لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع معين، فمن المتوقع أن يقوم الرئيس بتسمية عضو آخر في اللجنة يتولى رئاسة الاجتماع.

5.7 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات اللجنة بأغلبية بسيطة من الأصوات ما لم ينص على خلاف ذلك في قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو لوائح التنظيمية أو قواعده الإجرائية. لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بالصوت المرجح.

6.7 تُتاح محاضر كافة الاجتماعات، باستثناء أي معلومات ذات طبيعة شخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين تفوضهم اللجنة أو مجلس الأمناء.

7.7 يجوز للجنة، بأغلبية بسيطة، اتخاذ قرارات بين مواعيد اجتماعاتها المنتظمة، بأي وسيلة أخرى (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية).

8. المراجعة

يجب مراجعة هذه الاختصاصات وتحديثها بانتظام وفقاً للسياسة العامة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

عدلها مجلس أمناء IPPF، نوفمبر 2023

11.1 السياسة

اختصاصات لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات

1. مقدمة

1.1 الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب مركزي في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.

2.1 تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتتعدد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تعمل لجنة الترشيحات والحوكمة تحت إشراف الجمعية العامة مباشرة.

3.1 تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محليًا ومترابطة عالميًا، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة.

2. المهام والأهداف

تقدم لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات تقاريرها إلى مجلس الأمناء، وتعمل بصورة وثيقة مع الإدارة على تقديم المشورة بشأن الاستراتيجيات الطويلة الأجل والمتوسطة الأجل والاستثمارات المطلوبة لتنفيذ تلك الاستراتيجيات. وتقدم الدعم اللازم للجمعيات الأعضاء والسكرتاريا في وضع السياسة الدولية والوطنية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وفي تطوير مواقف الدعوة من القضايا التي تهتم بها الاتحاد.

3. مسؤوليات اللجنة ومهامها الرئيسية

تختص اللجنة بالمهام والمسؤوليات التالية:

1.3 وضع جدول أعمال سنوي للجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات لعرضه على مجلس الأمناء لاعتماده.

2.3 تقديم المشورة للمدير العام بشأن قضايا السياسات المستجدة ومواقف الدعوة.

3.3 تعزيز الأواصر بين السياسة العالمية والدعوة على المستوى القطري وأعمال السياسات، وعند الضرورة، عرض مسائل السياسة العامة على الجمعية العامة لمناقشتها والموافقة عليها، عند اللزوم. المواقف التي تراها اللجنة نحو السياسات والدعوة ذات طبيعة استشارية للجمعيات الأعضاء.

4.3 العمل بصورة وثيقة مع الإدارة في تقديم المشورة لمجلس الأمناء بشأن الاستراتيجيات وخطط الأعمال طويلة الأجل ومتوسطة الأجل.

5.3 المشاركة مع الجهات المانحة بشأن الاستثمارات اللازمة لتنفيذ استراتيجيات وخطط الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والعمل كمنتدى للمناقشة مع ممثلي الجهات المانحة بشأن المسائل المتعلقة بالمساءلة والسياسات المستقبلية الواسعة النطاق والقضايا الاستراتيجية الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

4. عضوية اللجنة

1.4 تتكون اللجنة من 7 أعضاء 50٪ منهم على الأقل من النساء و 20٪ على الأقل من الشباب تحت سن 25 عند تعيينهم.

2.4 تكون أغلبية الأعضاء من الجمعيات الأعضاء.

3.4 سوف يوضع في الاعتبار التنوع الجغرافي والجمعيات الأعضاء الصغيرة والكبيرة من مختلف الظروف السائدة في بلدانها.

4.4 يجب على أعضاء اللجنة استيفاء معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير المقررة. يجب أن يتمتع غالبية أعضائها بالخبرة اللازمة في السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالحقوق والصحة الجنسية والإنجابية.

5.4 تضم اللجنة عضواً واحداً على الأقل، وعضوين كحد أقصى، من مجلس الأمناء. يتم ترشيح هؤلاء الأعضاء من قبل رئيس مجلس الأمناء ثم بموافقة المجلس.

6.4 يتم اختيار أعضاء اللجنة، بخلاف من يعملون كأمناء، من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة.

7.4 يجوز أن يكون من بين الأعضاء السبعة عضوان خارجيان كحد أقصى. يتم اختيار الأعضاء الخارجيين من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة حسب مجموعة مهارات معينة، على النحو الذي يحدده رئيس اللجنة ومن خارج الجمعية العضو

8.4 لا يجوز أن يكون أعضاء اللجنة موظفين في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو شريك متعاون.

9.4 سوف يخرج من هذه اللجنة بالتناوب عضوان على الأقل (2/7) كل ثلاث سنوات.

4.10 لا يجوز للشخص المتقاعد أو الموظف السابق أو الوكيل (الشخص الذي لديه سلطة التصرف نيابة عن شخص آخر. ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والمستشارين المهنيين، وما إلى ذلك) في الأمانة أو في جمعية عضو التقدم لشغل منصب في مجلس الأمناء إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية الانخراط في العمل.

4.11 لا يجوز للعضو السابق أو الحالي في لجنة مجلس الإدارة التقدم بطلب ليصبح موظفاً في الأمانة أو في جمعية عضو إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية عضويته في لجنة مجلس الإدارة.

5. فترات الخدمة

1.5 يخدم أعضاء اللجنة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات. يجوز للأعضاء أن يخدموا لفترة ثانية. أعضاء اللجنة غير مؤهلين لإعادة الترشح للجنة في أي وقت في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين تراكمياً.

2.5 يجب أن يستوفي أعضاء اللجنة المعايير التالية قبل النظر في إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة الفعّالة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية.

3.5 تتعاقب فترات خدمة الأعضاء للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل اللجنة. يجوز لمجلس الأمناء تحديد ترتيب خروج الأعضاء بالتناوب من اللجنة.

6. رئيس اللجنة

1.6 يكون رئيس اللجنة من بين الأمناء.

2.6 مجلس الأمناء يقوم بتعيين رئيس اللجنة.

3.6 يرأس الرئيس اللجنة لتمكينها من تحقيق الهدف المنشود منها، ويرأس اجتماعات اللجنة مع ضمان التعامل مع الأعمال التجارية، والقرارات التي يتم اتخاذها، واستيفاء محاضرها بما يكفي، والتكليف الواضح بتنفيذ القرارات ومتابعتها.

4.6 يرفع الرئيس تقاريره إلى مجلس الأمناء بخصوص مداورات اللجنة وقراراتها.

7. اجتماعات اللجنة ونصابها القانوني

1.7 تجتمع اللجنة ثلاث مرات على الأقل كل سنة وتلتزم بجدول أعمال رسمي يُعمم قبل الاجتماع.

- 2.7 تُعقد اجتماعات اللجنة حضورياً (مرة واحدة في السنة كحد أقصى) أو بوسائل إلكترونية مناسبة بموافقة المجلس، حيث يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.
- 3.7 يكتمل النصاب القانوني بحضور أغلبية بسيطة من أعضاء اللجنة شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.7 يرأس رئيس اللجنة جميع اجتماعاتها. إذا لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع معين، فمن المتوقع أن يقوم الرئيس بتسمية عضو آخر في اللجنة يتولى رئاسة الاجتماع.
- 5.7 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات اللجنة بأغلبية بسيطة من الأصوات ما لم ينص على خلاف ذلك في قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو لوائحه التنظيمية أو قواعده الإجرائية. لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بصوت مرجح.
- 6.7 تُتاح محاضر كافة الاجتماعات، باستثناء أي معلومات ذات طبيعة شخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين تفوضهم اللجنة أو مجلس الأمناء.
- 7.7 يجوز للجنة، بأغلبية بسيطة، اتخاذ قرارات بين مواعيد اجتماعاتها المنتظمة، بأي وسيلة أخرى (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية).

8. المراجعة

يجب مراجعة هذه الاختصاصات وتحديثها بانتظام وفقاً للسياسة العامة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

تم التعديل من قبل مجلس الأمناء في نوفمبر 2024

اختصاصات اللجنة الفنية لتخصيص الموارد والاستدامة (RASTC) - شروط المرجعية

1. مقدمة

1.1 الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسة خيرية مسجلة في المملكة المتحدة واتحاد عالمي يضم 119 جمعية تعمل في أكثر من 150 دولة حول العالم. وهو منظمة مجتمع مدني رائدة معنية بقضايا الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من مكتب في لندن، ومكاتب إقليمية في مدينة مكسيكو وبيروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي.

2.1 تم إصلاح هيكل حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2020. وأعلى سلطة في هيكل الحوكمة الجديد هي الجمعية العامة للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتتعد مرة كل ثلاث سنوات. تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تحت إشراف مجلس الأمناء ومن أعضائه يتم اختيار قيادة الاتحاد. ويُقدم الدعم للمجلس من خلال نظام اللجان، وتستمد بعض اللجان صلاحياتها بالتفويض وبعضها الآخر يقدم المشورة للمجلس. تقدم لجنة الترشيحات والحوكمة تقاريرها إلى الجمعية العامة مباشرة.

3.1 تتجسد رسالة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأساسية في قيادة حركة مجتمع مدني مملوكة محلياً ومرتبطة عالمياً، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويشرف على هذا الهدف الاستراتيجي مجلس الأمناء (المجلس) والجمعية العامة.

2. المهام والأهداف

تُعد لجنة تخصيص الموارد والاستدامة، التي ترفع تقاريرها إلى مجلس الأمناء، لجنة خبراء تقدم توصياتها إلى المجلس بشأن المسائل المتعلقة بتخصيص الموارد غير المقيدة في الاتحاد بموجب المسارات 1 و2 و3. بالإضافة إلى ذلك، ستقوم اللجنة أيضاً بمراجعة الاستدامة المالية للجمعيات الأعضاء مع التركيز على نهج أكثر تجارية لإدارة مرافق الرعاية الصحية مع دمج تنوع الخدمات وتمويل الرعاية الصحية وتطوير العقلية التجارية. وسيشمل هذا أيضاً مراجعة العمل الذي قام به برنامج تسريع المشاريع الاجتماعية الذي يدعم تطوير المشاريع الاجتماعية والتسويق بين الجمعيات الأعضاء/الجمعيات التعاونية باعتبارها استراتيجيات للاكتفاء الذاتي المالي. وعلاوة على ذلك، ستتولى اللجنة أيضاً الإشراف على برنامج التبرع الفردي المتنامي للأمانة العامة وشراكتها مع الجمعيات الأعضاء لتنمية برامج التبرع الفردي لتقليل الاعتماد على المانحين المؤسسين. وتعمل اللجنة على المستوى الاستراتيجي، حيث توفر الرقابة وتقدم توصيات بشأن القرارات ضمن النطاق المحدد المنصوص عليه في نموذج تخصيص الموارد الحالي مبادرة الاستدامة وبرنامج التبرع الفردي.

3 المسؤوليات والمهام الرئيسية للجنة

تتولى اللجنة الوظائف والمسؤوليات التالية:

3.1 توفير الرقابة على تنفيذ نموذج تمويل تخصيص الموارد للمسارات 1 و2 و3.

سينتضمن ذلك الرقابة على:

3.1.1 العملية المتبعة لتنفيذ نموذج تمويل تخصيص الموارد

3.1.2 جودة المحفظة الخاصة بحالات العمل المقدمة من قبل الأعضاء

3.1.3 محفظة المنح بموجب المسارين 2 و3.

3.2 تقديم توصيات، إن وجدت، بشأن التغييرات التي يتعين إجراؤها على نموذج التمويل.

3.3 توفير الرقابة على تنفيذ مبادرة الاستدامة بالإضافة إلى برنامج تسريع المشاريع الاجتماعية.

3.4 توفير الرقابة على برنامج التبرعات الفردية التابع للأمانة العامة، فضلاً عن الجهود المبذولة لتنمية الشراكات مع الاتحادات الأعضاء في إنشاء برامج التبرعات الفردية من أجل تنويع مصادر الدخل.

4. عضوية اللجنة الفنية المعنية بتخصيص الموارد والاستدامة

- 1.4 تتكون اللجنة من 7 أعضاء 50٪ منهم على الأقل من النساء و 20٪ على الأقل من الشباب تحت سن 25 عند تعيينهم.
- 2.4 تكون أغلبية الأعضاء من الجمعيات الأعضاء.
- 3.4 سوف يوضع في الاعتبار التنوع الجغرافي والجمعيات الأعضاء الصغيرة والكبيرة من مختلف الظروف السائدة في بلدانها.
- 4.4 على أعضاء اللجنة استيفاء معايير الخبرة والمهارات والسمات المطلوبة وفقاً للمعايير المقررة. يتمتع أغلب أعضائها بالخبرة اللازمة في تخصيص الموارد وكذلك تمويل الاستدامة التجارية.
- 5.4 تضم اللجنة عضواً واحداً على الأقل، وعضوين كحد أقصى، من مجلس الأمناء. يتم ترشيح هؤلاء الأعضاء من قبل رئيس مجلس الأمناء ثم موافقة المجلس.
- 6.4 يتم اختيار أعضاء اللجنة، بخلاف من يعملون كأمناء، من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة.
- 7.4 يجوز أن يكون من بين الأعضاء السبعة عضوان خارجيان كحد أقصى. يتم اختيار الأعضاء الخارجيين من قبل لجنة الترشيحات والحوكمة حسب مجموعة مهارات معينة، على النحو الذي يحدده رئيس اللجنة ومن خارج الجمعية العضو.
- 8.4 لا يجوز أن يكون أعضاء اللجنة موظفين في سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو شريك متعاون.
- 9.4 سوف يخرج من هذه اللجنة بالتناوب عضوان على الأقل (7/2) كل ثلاث سنوات للسماح بانضمام أعضاء جدد سواء كانوا أعضاء داخليين أو خارجيين (انظر أيضاً 3.5).
- 4.10 لا يجوز للشخص المتقاعد أو الموظف السابق أو الوكيل (الشخص الذي لديه سلطة التصرف نيابة عن شخص آخر. ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والمستشارين المهنيين، وما إلى ذلك) في الأمانة أو في جمعية عضو التقدم لشغل منصب في مجلس الأمناء إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية الانخراط في العمل.
- 4.11 لا يجوز للعضو السابق أو الحالي في لجنة الإدارة التقدم بطلب ليصبح موظفاً في الأمانة أو في جمعية عضو إلا بعد فترة تهدئة مدتها ستة أشهر من نهاية عضويته في لجنة مجلس الإدارة.

5. فترات الخدمة

- 1.5 يخدم أعضاء اللجنة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات. يجوز للأعضاء أن يخدموا لفترة ثانية. أعضاء اللجنة غير مؤهلين لإعادة الترشح للجنة في أي وقت في المستقبل إذا خدموا لمدة فترتين تراكمياً.
- 2.5 يجب أن يستوفي أعضاء اللجنة المعايير التالية قبل إعادة تعيينهم - الانتظام في حضور الاجتماعات والمشاركة والمساهمة الفعّمة خلال الاجتماعات والمساهمة كسفراء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). تشكل هذه المعايير أساس عملية التقييم السنوية. تقوم لجنة الترشيحات والحوكمة بالإشراف على مراجعات أداء المجلس أو مراجعات أداء لجان المجلس.
- 3.5 تتعاقب فترات خدمة الأعضاء للحفاظ على استمرار المعرفة والخبرة التنظيمية داخل اللجنة. يجوز لمجلس الأمناء تحديد ترتيب خروج الأعضاء بالتناوب من اللجنة.

6. رئيس اللجنة

- 1.6 يكون رئيس اللجنة من بين الأمناء.
- 2.6 مجلس الأمناء يقوم بتعيين رئيس اللجنة.
- 3.6 يرأس الرئيس اللجنة لتمكينها من تحقيق الهدف المنشود منها، ويرأس اجتماعات اللجنة مع ضمان التعامل مع الأعمال التجارية، والقرارات التي يتم اتخاذها، واستيفاء محاضرها بما يكفي، والتكليف الواضح بتنفيذ القرارات ومتابعتها.
- 4.6 يرفع الرئيس تقاريره إلى مجلس الأمناء بخصوص مداوات اللجنة وقراراتها.

7. اجتماعات اللجنة ونصابها القانوني

- 1.7 تجتمع اللجنة ثلاث مرات على الأقل كل سنة وتلتزم بجدول أعمال رسمي يُعَمَّم قبل الاجتماع.
- 2.7 تُعقد اجتماعات اللجنة حضورياً (مرة واحدة في السنة كحد أقصى) أو بوسائل إلكترونية مناسبة بموافقة المجلس، حيث يتواصل فيها جميع المشاركين مع غيرهم من المشاركين.
- 3.7 يكتمل النصاب القانوني بحضور أغلبية بسيطة من أعضاء اللجنة شخصياً أو بالوسائل الإلكترونية.
- 4.7 يرأس رئيس اللجنة جميع اجتماعاتها. إذا لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع معين، فمن المتوقع أن يقوم الرئيس بتسمية عضو آخر في اللجنة يتولى رئاسة الاجتماع.
- 5.7 يُفصل في المسائل التي تنشأ في أي اجتماع من اجتماعات اللجنة بأغلبية بسيطة من الأصوات ما لم ينص على خلاف ذلك في قانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو لوائحه التنظيمية أو قواعده الإجرائية. لكل عضو من أعضاء اللجنة صوت واحد. إذا تساوت الأصوات، يدلي رئيس الاجتماع بالصوت المرجح.
- 6.7 تُتاح محاضر كافة الاجتماعات، باستثناء أي معلومات ذات طبيعة شخصية، للتفتيش من قبل الجمعيات الأعضاء وأي أشخاص آخرين تفوضهم اللجنة أو مجلس الأمناء.
- 7.7 يجوز للجنة بأغلبية بسيطة اتخاذ قرارات بين مواعيد اجتماعاتها المنتظمة، بأي وسيلة أخرى (بما في ذلك الوسائل الإلكترونية).

8. المراجعة

يجب مراجعة هذه الاختصاصات وتحديثها بانتظام وفقاً للسياسة العامة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

عدلها مجلس أمناء IPPF، نوفمبر 2024

فئات الانتساب إلى اتحاد IPPF

عرض الأسباب

1. تعطي هذه السياسة فعالية لتنفيذ فئات الانتساب للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (الأعضاء والشركاء المتعاونون) وتوضح المسؤوليات والامتيازات المختلفة للأعضاء ذوي العضوية الكاملة وذوي العضوية المشاركة والشركاء المتعاونين لدى اتحاد IPPF.
2. وتطرح هذه السياسة أيضًا الخطوات الضرورية الواجب اتباعها من قبل ذوي العضوية الكاملة الحاليين الذين يقررون أن يصبحوا من ذوي العضوية المشاركة وأيضًا توضح أسلوب التعامل مع حالة المنظمات المراقبة غير الأعضاء.

مقدمة

3. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) منظمة يقودها المتطوعون، وتنقسم عضويتها إلى فئتين:

- أ. عضوية كاملة
- ب. عضوية مشاركة

4. وهناك نوعان من العضوية المشاركة: العضوية المشاركة 1 (ع م 1) والعضوية المشاركة 2 (ع م 2). ويحدد الجدول أدناه بوضوح مسؤوليات وامتيازات هذين النوعين من العضوية المشاركة وأيضًا مسؤوليات وامتيازات الأعضاء ذوي العضوية الكاملة والشركاء المتعاونين.

التنفيذ

5. عقب اعتماد هذه السياسة، الجمعيات المنتسبة حديثًا وترغب في الحصول على العضوية سوف تُمنح العضوية المشاركة (ع م 1) وسوف تحتاج إلى اتخاذ قرار بشأن وضعها المستقبلي في الاتحاد بعد عامين من قبولها. إما أن:
 - أ. تخضع لمراجعة اعتمادها وتُمنح مهلة زمنية مدتها عامين للامتثال الكامل لمعايير الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومسؤوليات العضوية لتتمتع بالعضوية الكاملة؛ أو
 - ب. تقرر الانضمام إلى النوع الثاني من العضوية المشاركة (ع م 2).
6. يمكن للجمعيات ذات العضوية الكاملة أن تصبح جمعيات ذات عضوية مشاركة (ع م 2) في الظروف التالية:
 - أ. قرار بتغيير عضويتها صادر من أعلى هيئة حاكمة في الجمعية
 - ب. قيام لجنة العضوية بمراجعة لاحقة للطلب وتقديم توصية إلى مجلس الأمناء.
7. عندما تصبح الجمعية ذات العضوية الكاملة جمعية ذات عضوية مشاركة (ع م 2)، فسوف تبقى في هذا الوضع لمدة لا تقل عن عامين وسوف تحتاج إلى اجتياز عملية مراجعة الاعتماد بنجاح إذا كانت ترغب في المستقبل في أن تصبح جمعية ذات عضوية كاملة حسب قانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
8. وسوف يتحمل المديرون الإقليميون مسؤولية تنفيذ هذه السياسة وإبلاغ المدير العام ليُقدم التوصية اللازمة بشأن وضع العضوية إلى لجنة العضوية وفقًا لقانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

الشركاء		الأعضاء			
شركاء متعاونون دوليون	شركاء متعاونون محليون/إقليميون	عضوية مشاركة		المبادئ	
		ع م 2	ع م 1	عضوية كاملة	
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	الاشتراك في رؤية ورسالة وقيم اتحاد IPPF
لا	لا	لا	لا	نعم	الامتثال لمعايير عضوية اتحاد IPPF
لا	لا	نعم	نعم	نعم	الامتثال للحوكمة والقائمة المرجعية الدستورية
حسب اتفاقية الشراكة مع مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)	حسب شروط مذكرة التفاهم مع الإقليم	لا	4 سنوات	لا	حدود زمنية
لا	لا	لا	نعم، لكن ليس قبل سنتين	نعم	المراجعة الدورية للاعتماد
حسب شروط اتفاقية الشراكة وأحكامها	على النحو المحدد في مذكرة التفاهم مع المكتب الإقليمي	سنوي	سنوي	بعد الموافقة على إعادة الاعتماد	تجديد الوضع
لا	لا	نعم	نعم	نعم	الحوكمة: حضور اجتماعات الجمعية العامة
لا	لا	لا	لا	نعم	حقوق التصويت في الجمعية العامة*
على النحو الذي تحدده آلية تخصيص الموارد الجديدة	على النحو الذي تحدده آلية تخصيص الموارد الجديدة	على النحو الذي تحدده آلية تخصيص الموارد الجديدة	على النحو الذي تحدده آلية تخصيص الموارد الجديدة	على النحو الذي تحدده آلية تخصيص الموارد الجديدة	أهلية الصناديق الأساسية
نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	أهلية الصناديق المقيدة
لا	لا	إذا اعتبرها مجلس الأمناء ضرورية	إذا اعتبرها مجلس الأمناء ضرورية	إذا اعتبرها مجلس الأمناء ضرورية	رسوم العضوية

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، مايو 2011
كما عدّله مجلس أمناء اتحاد IPPF، سبتمبر 2022

* حسب لوائح اتحاد IPPF التنظيمية

1. الاتحاد

14.1 السياسة

إدارة المخاطر

مقدمة

تعتبر إدارة المخاطر جزء أساسي من الإدارة الاستراتيجية لأي منظمة. وهي أداة تنظيمية رئيسية للتخطيط والرقابة. إذ تُبين هذه السياسة طريقة التعامل مع إدارة المخاطر التي ينبغي على الجمعيات الأعضاء و السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إتباعها.

تعريفات

الخطر

يُقاس الخطر باحتمال حدوث حدث و عواقبه السلبية.

تقييم المخاطر

تقييم المخاطر هو مجمل عملية تحليل المخاطر والتقييم يكون على أساس فرصة أن يحدث شيء سيكون له أثر سلبي على تحقيق أهداف المنظمة. وهذا هو العنصر المظلل في الرسم البياني.

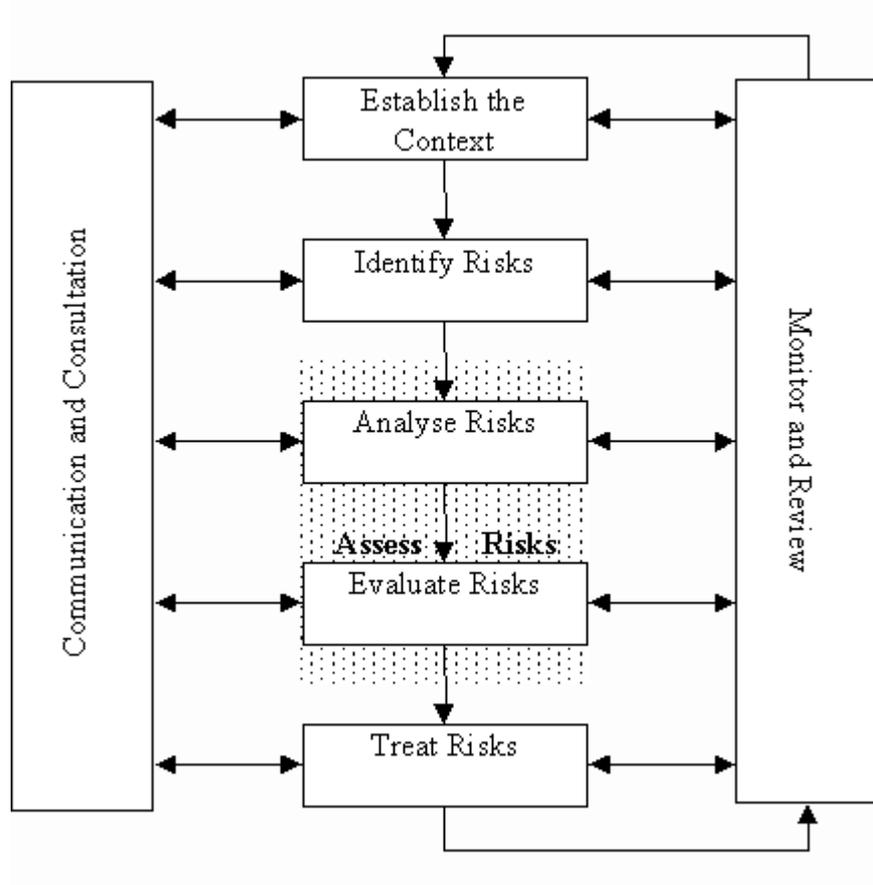
إدارة المخاطر

إدارة المخاطر هي الثقافة والعمليات و البنيات الموجهة نحو إدارة فعّالة للفرص المحتملة والآثار الضارة داخل بيئة المنظمة.

عملية إدارة المخاطر مبيّنة في الرسم البياني الانسيابي التالي :

1. الاتحاد

14.1 السياسة

عملية إدارة المخاطر

إدارة المخاطر هي عملية التطبيق المنهجي للسياسات والإجراءات والممارسات الإدارية المتعلقة بالمخاطر. وهي عملية مستمرة تشمل تحديد وتحليل وتقييم ومعالجة ورقابة والإبلاغ عن المخاطر مشكلة قاعدة تستند إليها إدارة المنظمة. ويشترك بالعملية الهيئة الحاكمة والإدارة العليا وموظفين آخرين.

سجل المخاطر

سجل المخاطر هو وثيقة تحتوي على قائمة بأهم المخاطر التي تواجه المنظمة إضافة إلى احتمال حدوثها وتأثير الأحداث السلبية الحاصلة. ينبغي أن تشمل الوثيقة على تفاصيل الخطوات التي تمّ أو سيتم اتخاذها للحد من التأثير في حال حدوث الخطر.

المبادئ

1. التركيز على إدارة جيدة للمخاطر هو تحديد ومعالجة المخاطر الخاصة بالمنظمة. والهدف من ذلك هو إضافة قيمة إلى جميع أنشطة المنظمة.

2. ينبغي أن تكون إدارة المخاطر عملية مستمرة وديناميكية و تتواجد في كل أجزاء استراتيجية المنظمة وتنفيذ تلك الاستراتيجية.
3. ينبغي أن تعالج بشكل منهجي جميع المخاطر المحيطة بالمنظمة في الماضي والحاضر وعلى وجه الخصوص الأنشطة المستقبلية.
4. الإدارة الفعالة للمخاطر تتطلب تقديم التقارير ومراجعة الهيكل لضمان تحديد و تقييم المخاطر بشكل فعال وأن تكون الضوابط والردود المناسبة في مكانها المناسب. ينبغي ان يشمل هذا الهيكل على الهيئة الحاكمة والإدارة العليا. ينبغي أن تضمن الإدارة العليا وجود نظام فعال في مكانه المناسب لإدارة المخاطر. الهيئة الحاكمة تقوم بالمبادرة بمراجعة سجل المخاطر وضمان أنه لدى الإدارة العليا خطط في مكانها المناسب لعلاج المخاطر التي تم تحديد ضوابطها على أنها غير ملائمة.
5. في حال وجود تدقيق داخلي في المنظمة فيجب على المدققين التركيز على المخاطر الكبيرة التي تم تحديدها لكي يقدمون تقييمات دوريه للإدارة و الهيئة الحاكمة تفيد بأن إدارة هذا المخاطر يجري على نحو كاف.

المخاطر الكبرى

تواجه معظم المنظمات مخاطر كبرى متشابهة والتي يمكن تلخيصها كالتالي :

- تغير في البيئة السياسية
- تغير في التشريعات
- تغير في الاتجاه الاستراتيجي
- انخفاض الإيرادات
- ضعف في الاستمرارية المالية
- فقدان السمعة
- إدارة غير فعال
- عدم فعالية الإدارة
- عدم ملائمة الموظفين والمهارات
- فشل في تكنولوجيا المعلومات (أجهزة / برامج)
- الاستجابة في حالات الأحداث الكبرى (إرهاب / فيضان / حريق / مرض).

التنفيذ

الجمعيات الأعضاء:

6. تشجع الجمعيات الأعضاء على تبني عملية واضحة لإدارة المخاطر تحدد الأدوار التي ينبغي أن تباشر بها الهيئة الحاكمة والإدارة العليا. وينبغي على الهيئة الحاكمة أن تُصادق على سياسة إدارة المخاطر.
7. تشجع الجمعيات الأعضاء على تضمين إدارة المخاطر في عملية التخطيط الاستراتيجي الخاصة بهم.
8. تؤثّق الجمعيات المخاطر الرئيسية التي تواجهها المنظمة وتضمن وجود الضوابط في مكانها الصحيح من أجل تخفيف تأثير المخاطر المالية إلى أقل حد ممكن. وينبغي على الهيئة الحاكمة المصادقة سنويا على أهم المخاطر التي تواجه المنظمة. ويعتبر مراجعة الهيئة الحاكمة في كل اجتماع لسجل المخاطر باعتباره بند دائم في الأعمال إحدى الممارسات الجيدة. وينبغي أن يشمل ذلك متابعة الإجراءات المتخذة من السنة السابقة لسجل المخاطر.

9. تدعم الإدارة العليا أسلوب منهجي و متناسق للتعامل مع المخاطر من خلال ضمان تقييم المخاطر واعتبارها جزء من عمل الإدارة اليومية للمنظمة.

10. يجب الاستفادة من نتائج تقييم المخاطر السنوية في حال استمرار التدقيق الداخلي في المنظمة بهدف التخطيط للأعمال وتقديم ما يُثبت للهيئة الحاكمة أن الضوابط المفروضة في مكانها المناسب تخفض أكبر قدر ممكن من هذه المخاطر.

السكرتاريا:

11. يضمن المدير العام وجود سجل شامل للمخاطر لدى السكرتاريا في مكانه المناسب. ويحدد ذلك المخاطر الكبرى والضوابط القائمة من أجل تخفيضها إلى أقل قدر ممكن و رقابتها.

12. يعرض المدير العام أهم المخاطر التي تواجه المنظمة على مجلس الأمناء سنوياً.

13. يراجع مجلس الأمناء سجل المخاطر الخاص بالسكرتاريا سنوياً، بما في ذلك متابعة الإجراءات المتخذة من السنة السابقة لسجل المخاطر. وهذا بعد أداء لجنة المالية والتدقيق والمخاطر في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عملية مراجعة مفصلة.

14. سوف تقوم المكاتب الإقليمية بتسهيل المساعدة المقدمة للجمعيات الأعضاء، إذا طلبت الجمعيات الأعضاء ذلك، لوضع سياسات وإجراءات قوية لإدارة المخاطر داخل منظماتهم.

15. تدعم الإدارة العليا أسلوب منهجي و متناسق للتعامل مع المخاطر من خلال ضمان تقييم المخاطر واعتبارها جزء من الإدارة اليومية للمنظمة، كما تضمن أن تخفيض الضوابط المفروضة في مكانها المناسب لأكثر قدر ممكن من هذه المخاطر.

16. يستخدم المدققون الداخليون النتائج السنوية لتقييم المخاطر لتخطيط عملهم وتقديم ما يُثبت للجنة التدقيق أن الضوابط المفروضة في مكانها المناسب تخفض أكبر قدر ممكن من هذه المخاطر.

كما أقرها المجلس الحاكم، نوفمبر 2007

كما عدلها مجلس الأمناء، يونيو 2024

1. الاتحاد

15.1 السياسة

إدارة مخاطر الأمان والسلامة

1- يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتعزيز مستوى الأمان والسلامة للمتطوعين والمسؤولين والزوار والمتعاقدين والمساهمين الآخرين. ونحن نسعى جاهدين إلى تقليل المخاطر من خلال اعتماد ممارسات جيدة تهدف إلى إدارة مخاطر الأمان والسلامة، وبذلك سيتم تعزيز أدائنا وسيكون الأفراد قادرين على المساهمة بأقصى قدراتهم. كما يسمح ذلك لعملائنا بالحصول على خدمات الصحة الإنجابية والجنسية. ونسعى أيضاً من خلال اعتماد هذه السياسة إلى ضمان القيام بواجبنا نحو تقديم الرعاية وتنفيذ كل شيء بشكل منطقي وعملي لتقليل مخاطر وقوع الأضرار التي قد يتعرض لها العاملين أو من ينوب عنهم في الاتحاد. يساهم تنفيذ هذه العملية في أداء أفضل الممارسات لإدارة المخاطر.

2- التعريفات

تشمل **مخاطر السلامة** الظواهر الطبيعية (مثل الجفاف والزلازل والأوبئة والفيضانات وغيرها) والفيضانات والحوادث.

دائماً تحدث التهديدات **الأمنية** بفعل الإنسان، وتشمل أعمال العنف والإجرام، بما في ذلك الإرهاب.

تؤدي حوادث الأمان والسلامة إلى إلحاق الضرر أو الإصابات للعاملين لدينا، كما تتسبب في خسارة أو إلحاق الضرر بممتلكاتنا أو برامجنا، أو تؤدي إلى عواقب وخيمة على الاتحاد ككل من حيث سمعته واستجابة المانحين.

يشير **واجب الرعاية** إلى الالتزام الأخلاقي والقانوني للمنظمة لاتخاذ جميع الإجراءات اللازمة (لعمل كل شيء بصورة عقلانية وعملية) لتقليل المخاطر التي تلحق العاملين في المنظمة أو من ينوب عنهم.

يُتخذ **إدارة مخاطر الأمان والسلامة** العملية الديناميكية التي تساعد في تقييم السياق الذي نعمل فيه في (الدولة أو المدينة أو الدولة أو العيادة أو موقع المكتب أو الغرفة أو الوحدات المتنقلة). فهي تحدد مستوى المخاطر الناتجة عن أحداث السلامة أو الأمان المحتملة والغير مرغوب بها التي قد يتعرض لها المساهمين (المتطوعين أو المسؤولين أو الزوار أو المتعاقدين) والأصول والعمليات وتقدم الإرشاد والحلول التي تهدف إلى تقليل المخاطر المتعلقة بمثل هذه الأحداث. فهي لا تجعل هذه العمليات "آمنة أو سالمة" ولكنها تضمن تقليل المخاطر إلى مستوى مقبول لتلبية واجب الرعاية.

يحتوي **المرفق أ** على المزيد من التوضيح حول المصطلحات المتعلقة بهذه السياسة.

قيم الأمان والسلامة

3- تعتبر قيم الأمان والسلامة (**أنظر المرفق ب**) ضرورية لتمكين من يعمل في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، فهي تمثل دليل كيفية التصرف في أي موقف. فهذه القيم تمثل الأساس الذي تستند إليه السياسة وجميع الخطط المتعلقة بها ويتعين على جميع المساهمين اعتمادها وخصوصاً المسؤولين منهم عن توفير والحفاظ على أنظمة إدارة الأمان والسلامة.

- المسؤولية والمسائلة تجاه نفسك وتجاه الآخرين
- الحق في أن تقول لا: الأمان أولاً
- اتخاذ قرارات نابعة من إجراءات محلية
- الحاجة إلى تبادل المعلومات

مبادئ إرشادية نحو الحفاظ على الأمان والسلامة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

4- تسترشد الجمعيات الأعضاء والسكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالمبادئ التوجيهية التالية المتعلقة بإدارة مخاطر الأمان والسلامة:

(أ) **التعميم:** تساهم إدارة مخاطر الأمان والسلامة في عملية الإدارة ككل. وباعتبارها عملية ديناميكية مستمرة فهي تساهم في جميع عمليات المنظمات. وتساعد صانعو القرار في اتخاذ قرارات مستنيرة والقدرة على ترتيب الأولويات والتميز بين مسارات العمل البديلة، كما يجب أن تكون واضحة وشاملة. وهذه العملية بطبيعتها عملية طبيعية ديناميكية ومتكررة ومواكبة للتغيرات. وبعثوث الاعمال الداخلية والخارجية يتغير السياق والمعرفة وتحدث عملية الرصد والمراجعة ويتعين على مسؤولي النظام متابعة التغييرات في مستوى الخطر المتعلق بالتهديدات والمخاطر. وبهذه الطريقة تخلق المدخلات الثابتة نتائج مستقرة بحدوث أقل.

(ب) **واجب العناية:** يجب أن تراعي متطلبات واجب العناية المتطوعين والمسؤولين والمتعاقدين والزوار. وبينما قد تختلف العلاقة القانونية بينهم وبين منظماتنا/ منظماتنا (الاتحاد أو الجمعيات الأعضاء) إلا أنه من الضروري مراعاة الالتزامات القانونية والاخلاقية إذ قد يلحق سمعتهم أي ضرر.

(ت) **الأولوية:** في المواقف بالغة الخطورة يعتبر الامان والسلامة للأشخاص هما الاولوية العظمى أكثر من حماية الممتلكات والمركبات والأصول ومن حماية البرامج أو التعبير عن أهداف التأييد.

(ث) **المسؤولية:** تعتبر الهيئات الحاكمة هي المسؤول النهائي لضمان إدارة المخاطر بأمان وسلامة. ويحتوي الهيكل التنظيمي للإدارة على مسؤولية ضمان الحفاظ على أمان وسلامة المسؤولين والمتعاقدين، ومع ذلك يجب أن يدرك جميع المتطوعين والمسؤولين والمتعاقدين والزوار أنهم مسؤولون أيضاً عن الأمان والسلامة. وتحمل الشخصيات المحورية الفاعلة في الاتحاد مسؤوليات خاصة لإدارة المخاطر باستمرار وللرد، حيثما تطلب الأمر، على أي حادث أو مواقف تتعلق بإدارة المخاطر. ومن الضروري تقديم برامج تدريب معززة وحديثة ودعم مستمر لمثل هذه الأدوار.

(ج) **الانضباط:** يتعين على جميع المساهمين الالتزام والمساهمة في خطط إدارة مخاطر الأمان والسلامة وأن تبلغ بشكل فوري عن أي مخالفات أو عدم التزام. يجب احترام السلطة المسؤولة عن صنع القرارات وفرض إجراءات تأديبية حيثما انتهكت خطط الامان والسلامة والإرشاد.

(ح) **الحق في الانسحاب:** بغض النظر عن إدارة المخاطر المطبقة يحق لأي متطوع أو مسؤول أو متعاقد أو زائر رفض العمل في أي منطقة غير آمنة والانسحاب بعد بذل أقصى جهوده لإخبار مديره أو من ينوب عنه بذلك، وهذا يثبت شعار السلامة أولاً.

(خ) **السلوك:** يتعين على المتطوعين والمسؤولين والمتعاقدين والزوار مراعاة واحترام الثقافة المحلية؛ إذ يتعين عليهم أن يعكسوا القيمة الاخلاقية في تصرفاتهم من خلال الامتناع عن اداء أي تصرف قسري أو استغلالي، بما في ذلك الإتجار في الأشخاص²⁴ وهذا الامر بالأخص بالغ الأهمية في السياقات الإنسانية المعقدة²⁵ & ²⁶

²⁴ التوظيف والمواصلات والنقل والإيواء وتعيين الأشخاص بطرق التهديد أو استخدام أنواع كالقسر أو الاحتيايل أو الخداع أو سوء استخدام السلطة أو إساءة استخدام مواقف الضعف أو دفع أو استلام اموال أو مصالح لتحقيق رضا شخص على من يسيطر عليهم بهدف الاستغلال، بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص – الجمعية العامة للأمم المتحدة

²⁵ قواعد السلوك للجنة الدولية للصليب الأحمر وجمعية الصليب والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية لشئون الإغاثة والميثاق الإنساني والمعايير الدنيا في مجال الاستجابة الإنسانية ومعايير الشراكة الدولية في المسائلة الإنسانية

²⁶ بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والاطفال (2000)، على الموقع التالي أيضاً [/https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/4062/2016/en](https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/4062/2016/en)

(د) **نوع الجنس:** قد يُدرك الأشخاص الموجودين في نفس الموقف المخاطر بطريقة مختلفة أو يواجهون مخاطر الامان وتهديدات السلامة بطرق مختلفة بناءً على نوع الجنس والميول الجنسية وتعريف نوع الجنس. وبذلك يتناول كل فرد الموقف نفسه بنقاط ضعف مختلفة ويرد على التهديدات الفعلية أو المتصورة بطريقة مختلفة. وبالرغم من المساواة بين النساء والرجال، إلا أن النساء بشتى أنواعهن يتأثرن بدرجة غير متناسبة ببعض التهديدات عند التعرض للعنف الجنسي أو القائم على نوع الجنس ويكون عادة بدرجة عالية. لذا من الضروري فرض إجراءات لتقليل المخاطر وتعزيز المرونة.²⁷ ومن ثم يجب أن تكون الشروط المنصوص عليها مناسبة لجميع الأجناس حتى نستطيع إدارة المخاطر بمستويات مقبولة. ويجب سماع الاهتمامات الفردية حول الامان والسلامة وأخذها على محمل الجد. لذا يجب مراجعة إدارة المخاطر بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بعين الجنسين واعتبارها جزء من تعميم نوع الجنس.

(ذ) **التدخل بالأسلحة:** لا يحق لأي من المتطوعين أو المسؤولين أو المتعاقدين أو الزوار أثناء تأدية مهام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حمل أي أسلحة تحت أي ظرف من الظروف.

(ر) **الجماعات والقطاعات المسلحة:** لا يُسمح للأفراد المسلحين التواجد في مركبات أو مباني الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة سوى في حالات الطوارئ أو في وجود تهديدات محددة واضحة أو تم الاتفاق عليها تتطلب مثل هذه الاستجابة (وهذا لا يمنع الأفراد المسلحين المكلفين بإنفاذ القانون في الدولة من دخول بناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بصفته جزء من تأدية واجباتهم). كذلك لا يُعتبر طاقم الحراسة المسلح إحدى الطرق الفعالة للتقليل من المخاطر سوى في حالات الطوارئ التي يحدث فيها تدهور مفاجئ وغير متوقع في البيئة الخارجية.

نظام إدارة الامان والسلامة

5- يعتبر نظام إدارة مخاطر الامان والسلامة (المرفق ج) عملية موثقة في خططنا القياسية الخاصة بإدارة مخاطر الامان والسلامة. وتوضح هذه الخطط كيفية إدارة مخاطر تلك المخاطر، وتؤكد على استمرار اتخاذ قرارات فردية إلا أنه يجب أن تسترشد أيضاً بهذه السياسة. وقيم الحماية الخاصة بنا. وبصفتنا منظمة تعليمية، يرغب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن يحاول بصورة منتظمة استباق الأحداث السلبية وأن يديرها بطريقة أكثر مرونة إذا حدثت. ونحن نهدف من خلال إدارة مخاطر الامان والسلامة إلى تقليل وقوع الحوادث المشابهة التي تحدث وتقليل آثارها إذا حدثت. ومن ثم سنستطيع بهذه الطريقة أن نقلل الخطر الناتج عن مخاطر السلامة والتهديدات الأمنية. ومن خلال ضمان استخلاص دروس من الأحداث السلبية التي تحدث سيكون من الممكن اتخاذ إجراءات لتجنب مثل هذه الأحداث في المستقبل. يتعين على الجمعيات الأعضاء والسكرتاريا أن تطور أنظمة إدارة مخاطر الامان والسلامة حتى تستطيع تلبية متطلبات العناية. وكذلك لأن تمويل العديد من المانحين يتوقف على تقديم دليل على هذه الأنظمة باعتبارها شرطاً مسبقاً لاستحقاقهم، وهذا بالأخص مهم إذ أن التمويل يكون موجهاً في الغالب نحو القطاعات التي تعمل في القضايا الإنسانية.

تنفيذ السياسة

6- يتولى كل مكتب سكرتاريا عامة وكل جمعية عضو تابع للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مسؤولية:

(أ) اعتماد عملية إدارة مخاطر الامان والسلامة وتوثيقها في نموذج موحد يشمل أدوار الهيئة الحاكمة والإدارة العليا والمسؤولين الآخرين عن إدارة المخاطر التي تهدد الامان والسلامة المبينة في التصميم. وسيتم تحديد الأدوار الأمنية الرئيسية والتدريب عليها بشكلٍ كافٍ.

(ب) إعداد خطة إدارة المخاطر التي تهدد الامان والسلامة، وإعداد سجل آخر مستقل حول المخاطر التي تهدد الامان والسلامة يتم تحديثه بصورة منتظمة. وكذلك يجب إجراء تقييم شامل للمخاطر. يتم مراجعة الأحداث التي تشكل خطراً كبيراً من خلال تحليل مواطن الضعف لفهم سبب وكيفية تعرض الجمعية العضو أو السكرتاريا والمتطوعين والمسؤولين والزوار والمساهمين الآخرين لهذه التهديدات الأمنية والمخاطر التي تهدد

²⁷ مبادئ توجيهية متعلقة بدمج العنف القائم على نوع الجنس في الأعمال الإنسانية، اللجنة التوجيهية المشتركة بين الوكالات، مجموعة الحماية الشاملة، 2015

السلامة. يُظهر التقييم مواطن الضعف في خطة معالجة المخاطر التي تهدف إلى القيام بكل ما في الوسع لتقليل المخاطر ومن ثم تلبية واجب العناية. عند الوصول إلى حل للتخفيف من حدة المخاطر، يجب مراعاة الاستراتيجيات الأمنية الثلاثة (راجع المرفق أ- مسرد)

(ت) توثيق خطة معالجة المخاطر (الضوابط) المتعلقة بالأحداث الرئيسية وتحديد الإجراءات الإدارية الفورية التي يجب تنفيذها من حيث الأولوية، بالإضافة إلى تطوير بعض الضوابط المفروضة على المدى الطويل. وقد تشمل هذه الضوابط إجراءات تشغيلية ثابتة وخطط طوارئ موجودة للمساعدة في التخفيف والتحكم في المخاطر. وتعتمد الهيئة الحاكمة سنوياً مستويات المخاطر المتبقية التي تواجه المنظمة والعاملين بها من خلال الأحداث الرئيسية التي كانت متوقعة. وتعد هذه ممارسة جيدة تؤذيها كل هيئة حاكمة لمراجعة سجل المخاطر التي تهدد الأمان والسلامة باعتباره بند دائم في جدول الأعمال. ويشمل ذلك متابعة الإجراءات.

(ث) ضمان تعميم إدارة مخاطر الأمان والسلامة على جميع جوانب الإدارة، بما في ذلك الموارد البشرية والتخطيط للبرامج وإعداد الميزانية وتنفيذ المراقبة والمراجعة المنتظمة لضمان مدى الكفاءة والكفاية والفعالية.

(ج) ضمان تشجيع الثقافة التنظيمية وتيسيرها لوجود بيئة تُحترم فيها قيم الأمان والسلامة ويؤخذ فيها العلم نتيجة تتابع الأحداث.

(ح) تقديم معلومات كافية ومناسبة وتعليمات وتدريب وتسهيلات لضمان نشر الوعي وخلق كفاءات تستطيع أداء المسؤوليات الأمنية مع مراعاة الاحتياجات المعززة للعاملين في قطاع الاستجابة للحالات الإنسانية والطوارئ وحالات النزاع.

7- تستخدم السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جميع الآليات المتاحة في الاتحاد لمراقبة عملية التنفيذ ومراجعة بيان السياسة بشكل دوري ومستمر. كما تقدم السكرتاريا الدعم حسب الأولوية للجمعيات الأعضاء الذين تبين من خلال التقييم أن لديهم أعلى معدلات المخاطر التي تهدد الأمان والسلامة حتى تستطيع السكرتاريا تأدية متطلبات العناية الواجبة تجاههم. وعليهم القيام بأفضل ما لديهم من ممارسات من خلال النماذج والأدوات المصممة للمواقف التي يختص بها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. كما يجب على السكرتاريا أن تقدم الدعم والموارد الكافية لتنفيذ هذا البيان.

الملحق (أ)

مسرد المصطلحات

واجب العناية: التزام المؤسسة القانوني والأخلاقي باتخاذ جميع الإجراءات الممكنة (القيام بكل ما هو معقول وممكن) من أجل الحد من مخاطر الضرر الواقع على كل من يعمل لصالح المؤسسة أو نيابة عنها.

المخاطر: مدى تأثير حالة الشك على الأهداف (تعريف عام). يُنظر إلى المخاطر بصفتها أحد مصطلحات إدارة مخاطر الأمن والسلامة على أنها تأثير حدث من الأحداث – سواء كان هذا الحدث ضرر يخص السلامة أو تهديد أمني – على المؤسسة ومنتويعيها وموظفيها ومتعاقديها وزوارها وأصولها وسمعتها وبرامجها. ويعتبر الأثر في الغالب الأعم نتيجة سلبية وهدف إدارة مخاطر الأمن والسلامة هو الحد من هذه النتيجة السلبية.

المخاطر الثانوية: وهي المخاطر المتبقية بعد التخلص من المخاطر الأساسية.

التخلص من المخاطر: جميع العمليات اللازمة لتعديل مستويات المخاطر المبدئية المتوقعة من التهديدات والأخطار، ويشار إلى التخلص من المخاطر كذلك على أنها الحد أو التخفيف من المخاطر.

الاستراتيجيات الأمنية: أساليب شاملة تهدف إلى الحد من المخاطر المتوقعة من التهديدات الأمنية المكتشفة، وتنقسم إلى ثلاث أنواع في الغالب الأعم هي: القبول والصد والحماية.

- **القبول:** بناء بيئة تشغيل آمنة من خلال توافق وتعاون الأفراد والمجتمعات والسلطات المحلية.

- **الصد:** الحد من المخاطر عن طريق احتواء التهديد بمكافحته: (مثل: الحماية المسلحة، مكافحة التهديد بتهديد مقابل له، الاستعداد الدبلوماسي / السياسي، التعليق المؤقت).

- **الحماية:** الحد من المخاطر وليس التهديدات عن طريق الحد من مواطن ضعف المؤسسة (مثل بناء الأسوار وتوفير الحراسة الأمنية والجدران).

التهديد: أي تهديد أمني قد يؤثر تأثيرًا سلبيًا على المؤسسة أو موظفيها أو أصولها أو سمعتها أو برامجها الموجودة في المحيط الذي تعمل فيه. ويمكن النظر إليه كذلك على أنه فعل محتمل أو عنصر مادي قد يسفر عن ضرر أو إصابة لموظفي المؤسسة؛ أو تلف أو ضرر مبنى المؤسسة أو أي نتيجة سلبية تقع على المؤسسة. ويكون الآخرين هم عادة مصدر التهديدات الأمنية ممن يحملون نوايا سلبية تجاه الضحايا المحتملين وتشمل التهديدات أفعال العنف والإجرام.

الخطر: أي حدث يخص السلامة من شأنه أن يؤثر تأثيرًا سلبيًا على المؤسسة، وموظفيها وأصولها وسمعتها وبرامجها الموجودة في المحيط الذي تعمل فيه. وتشمل الأخطار الظواهر الطبيعية والأمراض والحوادث.

التعرض: مدى تعرض المؤسسة للمخاطر أو الأخطار، ويتفاوت ذلك بناء على طبيعة المؤسسة وآلية عملها وبرامجها التي تؤذيها وموظفيها وقدرتها على إدارة المخاطر.

الملحق (ب)

قيم الأمن والسلامة الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

المسؤولية عن النفس وعن الآخرين

أول وأهم مورد من موارد إدارة مخاطر الأمن والسلامة هو نفسك؛ فأنت مسؤول عن إدارة المخاطر والتأكد من أن هذه المخاطر لا تتجاوز المستوى المقبول. سوف يساعدك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ويدعمك ويجهزك على القيام بذلك. لكن فيما عدا ذلك، يظل كل فرد مسؤولاً مسؤولية واضحة عن الآخر وعن الاتحاد بوجه عام. إذ نحتاج إلى أن يتولى كل منا المسؤولية عن الآخر. وقد نضطر إلى اتخاذ قرار بالتدخل في موقف ما بغض النظر عن مدى صعوبته وغبابته في وقت وقوعه من أجل منع وقوع المخاطر والأخطار.

الحق في الرفض: السلامة أولاً

يحق لجميع المتطوعين والموظفين والمتعاقدين والزائرين الانسحاب من أي موقف أو حدث تحدث به المخاطر إذا ما شعروا بأن مستوى المخاطر غير مقبول أو أن الخوف يملكهم. وسوف نساعد من يتعرض للمخاطر على اتخاذ قرار مدروس بشأن مستوى المخاطر التي يتعرضون لها. ذلك أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يقدر أفراداه فوق برامجه وأصوله. السلامة أولاً!

صناعة القرار الموجه محلياً

نتق في أن الأفراد الأقرب إلى المواقف التي تهدد الأمن والسلامة هو الأقدر على الخروج بأفضل حل ونثق في قدرتهم على ذلك. تحتاج إدارة المخاطر إلى استجابات مركزها الفعل والتوقيت. وسوف يمكن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أفراداه من اتخاذ قرارات بسرعة ومسؤولية، ولن يعاقب أي فرد على اتخاذ قرار مباشر عندما يكون عدم اتخاذ أي فعل أكبر خطراً. وسوف نتأكد من قدرة الأنظمة والعمليات على جمع وتحليل المعلومات المهمة. وسوف ينظر القرار المحلي بعين الاعتبار إلى المخاطر المختلفة التي قد يواجهها المتطوعون والمتعاقدون والزائرون الذين لا يعيشون داخل المجتمع.

ضرورة الإبلاغ عن المعلومات

يلتزم جميع المتطوعين والموظفين والمتعاقدين والزائرين بالإبلاغ عن المعلومات الخاصة بالمخاطر والأمن والسلامة، ويشجع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هذا الانفتاح لأنه يتيح فرص حقيقية للتعلم من الأحداث التي تقع حقيقة والأحداث التي "تقترب من الوقوع" فعلاً.

الملحق (ت)
عناصر نظام إدارة السلامة والأمن

العنصر	الغرض	المسؤولية
سياسة الأمن والسلامة	سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة فيما يخص السلامة والأمن. يجوز للجمعيات الأعضاء اعتماد هذه السياسة أو إصدار نسخة منها تنطبق على المحيط المحلي لها.	المجلس الحاكم / مجلس إدارة الجمعيات الأعضاء
سجل مخاطر الأمن والسلامة العالمي: - تقييم المخاطر - تحليل التعرض - استراتيجيات الأمن	تقييم مخاطر وأخطار تهديدات الأمن والسلامة، وتسجيلها في سجل المخاطر الشامل الخاص بالمؤسسة.	المدير العام / مجلس الجمعيات الأعضاء يعتمد المجلس الحاكم / مجلس إدارة الجمعيات الأعضاء سجل المخاطر الشامل.
تشمل خطة إدارة مخاطر الأمن والسلامة: - سجلات المخاطر المحلية لمختلف المناطق و وحدات العمل - سجلات الحوادث	توثيق إدارة المخاطر بما في ذلك المهمة والتفويض والسياق وتقييم الموقف وتقييم المخاطر وسجل المخاطر وتوثيق التخلص من المخاطر وعلاجها (سواء إجراءات الإدارة المباشرة أو إجراءات التشغيل المعتادة أو خطط الطوارئ)، وتقارير الحوادث وسجلاتها والمستندات المؤيدة.	الإدارة العليا / الجهات الأمنية
التدريب على الأمن والسلامة	التدريب الموجه إلى المتطوعين والموظفين والمتعاقدين وأي تدريب آخر مناسب	الإدارة العليا / الجهات الأمنية

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 2016

السياسة 16.1

السياسة 16.1 مدونة قواعد السلوك

مقدمة

1. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بإطار لحقوق الإنسان يحظر أي تمييز أو إقصاء أو تقييد للحريات على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.²⁸
2. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن حق الإنسان في التحرر من الاعتداء والاستغلال والتحرش مكرس في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أي في اتفاقية ICERD، و ICCPR، و ICESCR، واتفاقية CEDAW، واتفاقية CAT، واتفاقية CRC، واتفاقية CRPD.²⁹ وبالإضافة إلى ذلك، يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن التحرش الجنسي الجسدي والاعتداء هو شكل من أشكال العنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
3. وتمشياً مع رؤيته وقيمه، يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالحفاظ على أرقى درجات السلوك الأخلاقي بين جميع المتطوعين والأمناء والعاملين فيه.³⁰ وللمساعدة في تعزيز الفهم، فإن مدونة قواعد السلوك هذه تبين تفاصيل تطلعات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالنسبة لجميع المشاركين في عمل الاتحاد.
4. تحدد هذه المدونة المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة العضوية ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء). يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

5. يتبنى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مدونة قواعد السلوك هذه كجزء من التزامه بتوفير أفضل بيئة ممكنة للذين يقدمون خدمات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والذين يتعاملون مع خدمات الاتحاد وأنشطته.
6. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالحاجة إلى توفير بيئة قادرة على التعامل مع ديناميات القوة الداخلية غير المتكافئة.
7. الغرض من مدونة قواعد السلوك هذه هو تمكين المساءلة الفردية بقدر أكبر، وذلك من خلال طرح توجيهات واضحة حول المتوقع من المتطوعين والأمناء والموظفين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، أثناء وجودهم في المقار التنظيمية أو مزاوله مهامهم التنظيمية أو ممارسة الأنشطة المتعلقة بالاتحاد.
8. ومع الإقرار بأن القوانين والثقافات المحلية قد تختلف من بلد إلى آخر، فإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة منظمة دولية غير حكومية، وبالتالي تستند مدونة قواعد السلوك إلى المعايير الدولية لحقوق الإنسان. ومن المتوقع من المتطوعين والأمناء والموظفين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن يلتزموا بالقانون المحلي في أي مكان يعملون فيه، إلا إذا كانت مدونة قواعد السلوك أكثر صرامة، وفي هذه الحالة تسري قواعد المدونة.
9. تحدد السياسة الالتزامات التي تعهد بها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنطبق على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي السكرتاريا والاتحاد والجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين بمن فيهم أعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء وكذلك على الشركاء المتعاونين وغيرهم من الشركاء والمتعاقدين والموردين.
10. الرسالة والقيم يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على ضمان أن يكون الناس أحراراً في اتخاذ خيارات بشأن جنسائهم ورفاهيتهم في عالم خالٍ من التمييز. يقود الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) حركة مجتمع مدني مملوكة محلياً ومترابطة عالمياً، والتي تعمل على توفير الخدمات وتمكينها، ومناصرة الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات. ويقوم الاتحاد

²⁸ سياسة المساواة والتنوع والاندماج.

²⁹ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية أو المعاملة المهينة أو العقاب، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

³⁰ تشير كلمة "العاملين" إلى جميع العاملين بأجر: العاملين الدائمين والعاملين لمدة محددة والعاملين المؤقتين؛ وتشمل الموظفين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتعاقدين.

الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بناءً على قيمه الأساسية المتمثلة في الاندماج الاجتماعي والتنوع والشغف والعمل التطوعي والمساءلة. وقد وضعت مدونة السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بطريقة تراعي رؤيتنا ورسالتنا وقيمنا.

معايير مدونة قواعد السلوك

مطلوب من المتطوعين والأمناء والعاملين، حسب التعريف المبين في الفقرة 9 أعلاه، في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ما يلي:

11. دعم نزاهة وسمعة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من خلال التأكد من أن السلوك المهني والشخصي يتوافق مع قيم ومعايير الاتحاد

- 1) معاملة جميع الناس باحترام وبطريقة تحفظ كرامتهم؛
- 2) عند العمل في سياق دولي أو السفر لأي دولة نيابة عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يجب الالتزام بجميع القوانين المحلية واحترام العادات المحلية؛
- 3) التأكد من أن السلوك الفردي لا يسيء إلى سمعة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ولا يقوّض أو يؤثر على القدرة على الاضطلاع بدوره الذي يعمل من أجله؛
- 4) عدم العمل تحت تأثير الكحول أو استخدام أو حيازة مواد محظورة في مقرات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو المساكن التابعة له.

12. عدم الانخراط في سلوك تعسفي أو استغلالي

- 5) عدم ممارسة أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا). الخطأ في تقدير عمر الطفل لا يعد سبباً وجيهاً؛³¹
- 6) عدم الانخراط في أي علاقات جنسية، مع المستفيدين من المساعدة، لأنها تستند إلى ديناميكيات السلطة غير المتكافئة بطبيعتها؛
- 7) عدم الانخراط في أي أنشطة استغلالية مع الأطفال أو البالغين المستضعفين بما فيها الأنشطة التجارية مثل عمالة الأطفال أو الاتجار في البشر؛
- 8) عدم الاعتداء الجسدي على أي طفل أو بالغ مستضعف؛
- 9) عدم الاستغلال النفسي أو العاطفي لأي طفل أو بالغ مستضعف.

13. ضمان سلامة وصحة ورفاهية جميع المتطوعين والأمناء والعاملين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمجتمعات المحلية

- 10) الالتزام بجميع متطلبات الصحة والسلامة القانونية والتنظيمية السارية في موقع عملهم؛
- 11) الالتزام بكافة الإرشادات الأمنية المحلية والمبادرة بإبلاغ الإدارة بأي تغييرات ضرورية نظراً على هذه الإرشادات؛
- 12) التصرف بطريقة تتجنب أي مخاطر غير ضرورية تؤثر على سلامتهم وصحتهم ورفاهيتهم هم والآخرين، بما في ذلك المنظمات والمجتمعات الشريكة التي يعمل معها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- 13) تحمل المسؤولية عن حسابات التواصل الاجتماعي، وعند استخدام الصور التي تم الحصول عليها أثناء عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، ضرورة مواصلة الحصول على الموافقة المستنيرة والحفاظ على خصوصية جميع الأفراد وكرامتهم، وضمان عدم تعرضهم لأي مخاطر ناجمة عن استخدام صورتهم.³²

14. عدم التصرف بأي طريقة يكون الغرض منها أو يترتب عليها انتهاك كرامة الفرد أو خلق بيئة عمل مخيفة أو معادية أو مهينة أو متعالية أو هجومية نحو هذا الفرد

- 14) الالتزام بسلوك يحترم الجميع ويراعي مشاعرهم، لا سيما في بيئة العمل؛
- 15) عدم الانخراط في علاقات جنسية مع المتطوعين والأمناء والموظفين الذين يعملون في نفس خط الإشراف المباشر؛
- 16) مصارحة المديرين المباشرين أو الموارد البشرية في أقرب وقت ممكن بمجرد ظهور أي تضارب محتمل في المصالح إذا كانت هناك علاقة مع أحد المتطوعين، أو الأمناء، أو الموظفين (في حالة عدم وجود إشراف مباشر). وما دامت هذه العلاقات تجري بطريقة لائقة، فسيتم التعامل مع الإفصاح عنها بسرية؛³³
- 17) عدم ترويج الخدمات الجنسية بالقول أو الفعل كشرط من شروط مكان العمل؛

³¹ لا يسري هذا الحظر على المتطوعين الشباب في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الذين لديهم علاقات قائمة على التراضي، ويقبل عمرهم عن 18 عامًا ولكن تجاوزوا سن الرشد أو القبول.

³² يجب أن يكون لها استمارة موافقة موقعة من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). لمزيد من التفاصيل، راجع التوجيهات والسياسة الإعلامية.

³³ يجب عدم اتخاذ قرارات العمل بناءً على تلك العلاقة. وهذا قد يشمل الموظفين الذين يقاسمون مسؤولية التوقيع على نفس بنود الميزانية؛ أو يشاركون في اتخاذ القرارات المشتركة المتعلقة بالموارد أو البرامج؛ أو يعملون أو يتصرفون كصانعي قرار لعمليات التحقيق الداخلية.

- 18) عدم الملامسة غير اللائقة أو المصارحة الجنسية أو التحرش الجنسي بالقول أو الفعل في مكان العمل؛
- 19) عدم استخدام لغة مسيئة أو الاستهانة أو التقليل من شأن المتطوعين أو الأمناء أو الموظفين أو المستفيدين؛
- 20) عدم الإساءة للمتطوعين أو الأمناء أو الموظفين أو المستفيدين لمنعهم من التحدث أو رفع الشكاوى؛
- 21) عدم استغلال مناصبهم؛
- 22) الالتزام بالسلوكيات المنشودة في مكان العمل على النحو المبين في سياسة الاحترام في العمل.

15. تحمل مسؤولية استخدام المعلومات والأصول والموارد التي تكون في متناولهم بسبب العمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأي صفة

- 23) تحمل المسؤولية عن جميع أموال وممتلكات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التي أعطيت لهم وضمان استخدام أصول الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وموارده بطريقة مسؤولة؛
- 24) عدم استخدام أجهزة تكنولوجيا المعلومات أو البرامج أو البريد الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) للمشاركة في نشاط غير قانوني بموجب القانون المحلي أو الدولي أو يشجع على سلوك يشكل جريمة جنائية. وهذا يشمل أي مواد ترع أو تضايق أي مجموعة بناءً على الخصائص التي تخضع للحماية، على النحو الموضح في الفقرة 1 من مدونة قواعد السلوك هذه؛
- 25) عدم استخدام الأجهزة الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عرض أو تنزيل أو إنشاء أو توزيع أو حفظ أي مواد غير لائقة أو مسيئة بأي صورة كانت، بما في ذلك على سبيل الذكر لا الحصر المواد الإباحية أو صور توضح إساءة معاملة الأطفال.

16. أداء واجباتهم والتمتع بحياتهم الخاصة بطريقة لا تسبب تضارب المصالح

- 26) التصريح بأي مصلحة مالية أو شخصية (الأزواج أو الشركاء أو المتعايشين معاً، أو الآباء، أو الأجداد، أو الأشقاء، أو الأطفال، أو الأحفاد، أو الأقارب، أو العلاقة الحميمة الوثيقة) أو ذات صلة بالأعمال الرسمية التي قد تؤثر على عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- 27) عدم المشاركة في منح المزايا أو العقود الخاصة بالسلع أو الخدمات أو التوظيف أو الترقية داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، لأي شخص لديه مصالح مالية أو شخصية أو ذات صلة (أو علاقة وثيقة حميمة)؛
- 28) تقديم إقرار واتباع سياسة تضارب المصالح فيما يتعلق بالتعيين كمرشحين محتملين أو ممارسة أي دور رسمي آخر لأي حزب سياسي؛
- 29) عدم قبول هدايا ثمينة أو أي مكافآت من الحكومات والمجتمعات والأفراد الذين يعملون مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمانحين والموردين والأشخاص الآخرين، والتي تم تقديمها نتيجة للعمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأي صفة.

17. الحفاظ على السرية

توخي العناية الواجبة في جميع الأمور المتعلقة بالأعمال الرسمية، وعدم الإفصاح عن أي معلومات سرية تتعلق بالزملاء أو الأمور المتعلقة بالعمل أو أية معلومات حساسة ما لم يكن ذلك مطلوباً قانونياً. الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في سياسة السرية وتبادل المعلومات.

الشكاوى والتقارير

- 18) يلتزم المتطوعون والأمناء والعاملون في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) حسب تعريفهم في الفقرة 9 بلفت نظر المشرف إلى أي حادث محتمل أو إساءة أو مخاوف يشاهدونها أو يعلمون بها أو يشتبهون فيها، ويبدو أنها تشكل خرقاً للمعايير الواردة في هذه المدونة ما لم يقع عليهم السلوك الوارد في الفقرة 14 أعلاه.
- 19) يتمتع موظفو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الذين يبلغون عن المخاوف بالحماية باعتبارهم مبلغين عن المخالفين وفقاً لسياسة الإبلاغ عن المخاوف.
- 20) إذا لم يشعر المتطوع أو الأمين أو الموظف بالراحة في إبلاغ المشرف، يمكنه استخدام خدمة IPPF SafeReport، وهي خدمة تابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومخصصة للإبلاغ الخارجي عن الحوادث.
- 21) يلتزم المشرفون الذين يتلقون تقارير أو مخاوف، غير التقارير التي يقدمها من يتعرض للسلوك المبين في الفقرة 14 أعلاه، بإحالة التقرير فوراً إلى آلية الإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة. ينبغي أن يسعى المشرفون الذين يتم إبلاغهم من قبل أحد المعرضين للسلوك الوارد في الفقرة 14 أعلاه، إلى إقناع الشخص الذي تعرض لهذا السلوك بإبلاغ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

التطبيق

- 22) تقع على عاتق إدارة سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات مسؤولية التأكد من أن جميع الموظفين يفهمون مدونة قواعد السلوك هذه ويلتزمون بها.

23. تشكل مدونة قواعد السلوك جزءاً من كافة عقود التوظيف. تعتبر انتهاكات مدونة قواعد السلوك من قبل الموظفين سبباً لاتخاذ إجراء تأديبي، بما في ذلك الفصل من العمل.
24. تنطبق مدونة قواعد السلوك هذه أيضاً على الأمناء والمتطوعين والشركاء والمقاولين والموردين على النحو المبين في الفقرة 9. قد يؤدي خرق مدونة قواعد السلوك إلى فسخ العقود أو إنهاء أدوار الأمناء أو المتطوع.
25. إخفاق الجمعية العضو في تنفيذ ومتابعة تنفيذ مدونة قواعد السلوك هذه يستدعي تطبيق المادة 9 من قانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بشأن تعليق وطردها الجمعيات وأعضاء مجلس الأمناء.
26. وإخفاق أي منظمة شريكة في تنفيذ ومتابعة تنفيذ مدونة قواعد السلوك هذه قد يؤدي إلى فسخ العقد.

السياسات ذات الصلة

- سياسة السرية وتبادل المعلومات
- سياسة الاحتياط
- سياسة الحماية (الأطفال والكبار المستضعفين)
- سياسة الاحترام في العمل
- سياسة المساواة بين الجنسين
- المساواة والتنوع والاندماج

أقر بقبولي شغل هذا المنصب في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وأتعهد بالاضطلاع بواجباتي وتنظيم سلوكي وفقاً لمتطلبات هذه المدونة.

الدور:

الاسم:

التاريخ:

التوقيع:

كما أقرها المجلس الحاكم نوفمبر 2018
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة 17.1

السياسة 17.1 سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين)

مقدمة

1. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن كل شخص نتعامل معه له الحق في الحماية من جميع أشكال الأذى والإيذاء والإهمال والاستغلال، بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الميول الجنسية أو النوع أو الهوية أو التعبير الجنسي أو العرق أو الأصل العرقي أو القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو الحالة سواء أب أو أم أو الإعاقة أو الصحة أو أي وضع آخر. ولن يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مع سوء المعاملة أو الاستغلال من قبل المتطوعين أو الأمناء أو الموظفين³⁴ أو أي شخص مرتبط بالاتحاد.
2. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن حق الإنسان في التحرر من الاعتداء والاستغلال والتحرش مكرس في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أي في اتفاقية ICERD، و ICPCPR، و ICESCR، واتفاقية CEDAW، واتفاقية CAT، واتفاقية CRC، واتفاقية CRPD³⁵. وبالإضافة إلى ذلك، يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن الاعتداء والاستغلال الجنسي هما من أشكال العنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
3. وإن التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان الحقوق الجنسية للجميع يشمل الالتزام بالحرية والحماية من الأذى. ويمكن التركيز على الشباب في صميم عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
4. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن تهيئة بيئة آمنة لجميع الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين تتطلب تعاون جميع المتطوعين والأمناء والموظفين. وتقع على عاتق الجميع مسؤولية التعبير عن أي مخاوف لديهم تتعلق بالحماية أو يتم إبلاغهم بها.
5. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالتعامل مع قضية الحماية في عمله، من خلال الوقاية والإبلاغ عن المخاوف والاستجابة لها.
6. تحدد سياسة الحماية هذه المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء المجلس الحاكم ولجنة التدقيق واللجان التنفيذية الإقليمية والهيئات الإدارية للجمعيات الأعضاء). يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

الغرض من هذه السياسة هو حماية الأطفال والبالغين المستضعفين من سوء المعاملة والاستغلال الذي قد يحدث نتيجة لتعاملهم مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من خلال

- أ. سلوك المتطوعين والأمناء وموظفي السكرتاريا والجمعيات الأعضاء، والشركاء المتعاونين، والشركاء الآخرين وأي شخص مرتبط بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- ب. تصميم وتنفيذ برامج وأنشطة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
7. تحدد السياسة الالتزامات التي تعهد بها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنطبق على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي السكرتاريا والاتحاد والجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين بمن فيهم أعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين وغيرهم من الشركاء.
8. وهذه السياسة لا تشمل:
 - أ. التتمر أو التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مكان العمل حيث يتم تناول ذلك من خلال سياسة الاحترام في العمل الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والإجراءات المرتبطة بها؛
 - ب. المخاوف المتعلقة بالحماية في المجتمع كله والتي لا يسببها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي شخص مرتبط بالاتحاد.
9. وعندما تتعلق تلك المخاوف بالمتطوع الذي يزيد عمره عن 18 عامًا ويقل عن 25 عامًا، وليست لديه أي نقاط ضعف إضافية، فإن كبير مستشاري الحماية سيتخذ قرارًا بالتشاور مع المتطوع نفسه، فيما يتعلق بما إذا كان من الأفضل معالجة هذه المخاوف من خلال سياسات الحماية وإجراءاتها أو سياسة الاحترام في العمل وإجراءاتها.
10. لن يشارك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلا مع المنظمات الأخرى التي تتعامل مع الأطفال والبالغين المستضعفين ووافقت على الالتزام بمعايير ومبادئ سياسة الحماية وإجراءاتها الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وقامت بتبليغها. قد يتم سحب مشاركة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مع المنظمات إذا اتضح عدم الالتزام بهذه المعايير والمبادئ.

التعريف

³⁴ تشير كلمة "العاملين" إلى جميع العاملين بأجر: العاملين الدائمين والعاملين لمدة محددة والعاملين المؤقتين؛ وتشمل الموظفين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتقاعدين.

³⁵ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية أو المعاملة المهينة أو العقاب، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

11. في هذه السياسة، تشير الحماية إلى التزامات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لحماية الأطفال والبالغين المستضعفين من الأذى الناتج عن التعامل مع الاتحاد.
12. وتطبيق هذه السياسة أيضاً على المستفيدين من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)³⁶ بسبب الاعتراف بأن المستفيدين يمكن أن يتعرضوا لإساءة استغلال السلطة وبالتالي يمكن اعتبارهم مستضعفين. وهذا لا يتضمن أي دلالة سلبية على المستفيدين أنفسهم ولكن بالأحرى يضمن أن يؤدي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) واجباته المتعلقة بالحماية بطريقة شاملة.
13. يشير مصطلح "الضحية" و "الناجي" على النحو المستخدم في هذه السياسة إلى الأفراد الذين ربما تعرضوا لسوء المعاملة أو الاستغلال. لا يشير استخدام هذين المصطلحين إلى اعتبار أي شخص يُشتبه في تورطه في ذلك الاعتداء أو الاستغلال مذنباً. فيما يلي مسرد يتضمن المزيد من التعريفات المتعلقة بالحماية.

المبادئ التوجيهية

14. **التمكين** – سيكون الناجي (الضحية) هو محور القرارات، بهدف الحصول على موافقة مستنيرة³⁷ إذا كان الناجي بالغاً، والحصول على آراء الناجين واحترامها إذا كانوا أطفالاً أو بالغين غير قادرين على إعطاء موافقة مستنيرة. سوف يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى ضمان التواصل بلغة مناسبة وأسلوب لائق.
15. **الوقاية** – من الأفضل اتخاذ إجراء قبل حدوث الضرر. يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالدور الرئيسي الذي تلعبه الوقاية في الحماية وسيضمن قدرتها على تطوير وتوفير خدمات آمنة تحافظ على سلامة الناس من الإساءة والاستغلال. وهذا يشمل استعمال عدسة حماية لرصد الأنشطة الترويجية وأنشطة جمع التبرعات وتوفير التدريب والدعم للاعتراف بالإساءة.
16. **الحماية** – السلوك المسيء غير مقبول بأي حال في أي بيئة. سوف تقدم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والجمعيات الأعضاء، والشركاء المتعاونون، والشركاء الآخرين الخدمات بطريقة لا تقلل من مسؤولياتهم في الحماية. سيكون لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) قنوات واضحة لتمكين الأفراد من الإبلاغ عن المخالفات بطريقة سرية وبدون ذكر الاسم (إذا لزم الأمر). سوف يستجيب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بشكل مناسب للمخاوف المتعلقة بالحماية ويوفر الدعم والمساندة للناجين (الضحايا).
17. **الشراكة** – يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) خدماته من خلال جمعيات مملوكة محلياً وشركاء متعاونين ويفر بأن المجتمعات المحلية لديها دور تلعبه في الوقاية من الإهمال وسوء المعاملة وصددهما والإبلاغ عنهما. انطلاقاً من حرصه على ضمان الكفاءة في تعزيز الحماية في جميع قطاعات، سيتابع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التزام الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين بمعايير الحماية وقد يحتاج إلى التدخل إذا كانت أقل من المستوى المقبول.
18. **التناسب** – يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن الحياة لا تخلو من المخاطر. وسوف يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأنشطة في كافة الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين الذين يعرفون المخاطر ويخففون من تأثيراتها، ولكنهم ينفرون من المخاطر لأسباب وجيهة. سوف يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن تكون استجابته متناسبة مع ظروف أي حادث وרגبات الناجي (الضحية)، وأن يتجاوب معها بطريقة مناسبة دون تطفل.
19. **المساءلة** – سوف يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بنزاهة، ويتبع الإجراءات القانونية السليمة ويلتزم بالشفافية والمسؤولية. سوف يدرج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بيانات عن الحماية دون ذكر أصحابها في تقريره السنوي. ويفر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن مجلس الأمناء والمدير العام مسؤولون في نهاية المطاف عن ضمان تعزيز ثقافة الحماية في الاتحاد، في حين أن كل شخص يتحمل مسؤوليته في الحفاظ على الحماية.

التنفيذ

20. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام واللجان التنفيذية الإقليمية والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات ومجالس إدارتها مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تقي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لذلك. تقوم السكرتاريا بإعداد وتحديث SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التي تحتوي على إرشادات مفصلة بما في ذلك إجراءات الإبلاغ عن حوادث الحماية.
21. تظل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بما في ذلك فرق الشباب والنوع الاجتماعي والحماية، متاحة لتقديم المشورة والدعم لهذا العمل.
22. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:

- 1) الحرص على مسؤولياتها عن حماية الأطفال والبالغين المستضعفين والمستفيدين.
- 2) متابعة توفير الحماية المحلية للأطفال وحماية تشريعات البالغين المستضعفين ومسؤولياتهم.
- 3) اعتماد وتنفيذ سياسات الحماية وإجراءاتها القائمة على المبادئ المذكورة أعلاه ونقاط التنفيذ أدناه، مع مراعاة التشريعات والمطلوبات المحلية.
- 4) ضمان التقيد بإجراءات الإبلاغ عن حوادث الحماية الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

³⁶المستفيد من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هو شخص يتلقى خدمة من الاتحاد أو يشارك في أنشطته

³⁷ يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن الحقوق والحماية المكفولة للأشخاص دون عمر 18 سنة، كمسألة تتعلق بالقانون الدولي والوطني، تختلف في بعض الأحيان عن حقوق البالغين. وتتعلق هذه الاختلافات بجميع جوانب حقوق الإنسان ولكنها تتطلب مناهج خاصة فيما يتعلق بالحقوق الجنسية. يبدأ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من فرضية أن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً هم أصحاب حقوق، وأنه في أوقات مختلفة من مرحلة الصغر والطفولة والمراهقة، تتميز بعض الحقوق وجوانب الحماية بأهمية أكبر أو أقل من غيرها.

- 5) ضمان التعامل مع جميع انتهاكات سياسة الحماية بشكل مناسب وتسجيلها وتخزينها بشكل آمن مع تقييد الوصول إليها.
- 6) إتاحة كل ما سبق للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب.

الوقاية

23. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:
- أ. ضمان وصول جميع الموظفين إلى مسؤولياتهم في هذه السياسة واستيعابها ومعرفة تفصيلها.
- ب. التأكد من أن جميع الموظفين قد قرأوا وفهموا وألتزموا بمدونة قواعد السلوك والإرشادات الأخرى المتعلقة بالحماية في دليل الحماية.
- ت. تصميم وتنفيذ جميع برامجهم وأنشطتهم بطريقة تحمي الأطفال والبالغين المستضعفين والمستفيدين من أي خطر قد ينشأ من تعاملهم مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). وهذا يشمل طريقة جمع المعلومات عن الأفراد في البرامج وتعميمها، واستخدام تقييمات المخاطر.
- ث. تنفيذ إجراءات صارمة للحماية عند تعيين وإدارة وتوزيع الموظفين والأفراد المرتبطين بهم.
- ج. ضمان حصول الموظفين على تدريب على الحماية بمستوى يتناسب مع دورهم في المنظمة ولكن بحد أدنى يضمن معرفة جميع المتطوعين والأمناء والموظفين أن حوادث الإساءة لا يمكن التسامح فيها، وأن جميع المخاوف سوف يتم تسجيلها والاهتمام بها.
- ح. المساهمة في تهيئة والحفاظ على بيئة تحول دون وقوع أي انتهاكات للحماية وتعزيز تنفيذ هذه السياسة.
- خ. الإبلاغ عن أي مخاوف أو شكوك تتعلق بانتهاكات الحماية التي يرتكبها أحد موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو الأفراد المرتبطين بوحدة الإبلاغ عن الحوادث العالمية التابعة للاتحاد.
24. مديرو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مسؤولون عن ضمان دمج سياسة الحماية وإجراءاتها بالكامل في مجالات مسؤوليتهم.
- الإبلاغ
25. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء التابعة بالآتي:

- أ. ضمان إتاحة الوسائل الآمنة والملائمة والمتوفرة للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية وتعزيزها بين الموظفين والمجتمعات التي تعمل معها. وهذا من خلال خدمة SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وهي خدمة خارجية مخصصة للإبلاغ عن الحوادث.
- ب. التأكد من أن جميع المشرفين وكبار الموظفين على دراية بكيفية إكمال نموذج الإبلاغ عن الحوادث عند إثارة المخاوف خارج إطار خدمة SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والذي يجب تمريره إلى وحدة الإبلاغ عن الحوادث ذات الصلة لتسجيله.
- ت. التأكد من أن جميع الأمناء والمتطوعين والموظفين على دراية بالتدابير الإضافية المطلوبة إذا تعلقت المخاوف بطفل أو شخص بالغ مستضعف.
- ث. توفير الحماية لأي متطوع أو أمين أو موظف يبلغ عن مخاوف أو شكوى بما يتماشى مع مبادئ الإبلاغ عن المخالفات الواردة في سياسة الإبلاغ عن المخاوف.
- ج. ضمان إبلاغ وحدة التبليغ عن الحوادث العالمية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في أقرب وقت ممكن لتمكين مفوضية المؤسسات الخيرية والجهات المانحة من الانتباه لها حسب المتطلبات.

الاستجابة

26. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:
- أ. متابعة المخاوف والتقارير المتعلقة بالحماية على الفور ووفقاً لسياسة وإجراءات حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين) الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والالتزامات القانونية والرسمية المحلية.
- ب. اتخاذ التدابير التأديبية المناسبة ضد الموظفين المخالفين لسياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين) أو مدونة قواعد السلوك.
- ت. التأكد من أن الاستجابات تركز على الناجين، مع مراعاة أن تبقى احتياجاتهم على رأس أولويات عملية التحقيق.
- ث. تقديم الدعم للناجين من (ضحايا) الأذى الذي يتسبب فيه الموظفون أو أي شخص مرتبط بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بغض النظر عما إذا كان قد تم إجراء تحقيق رسمي أو لا. يجب توفير قائمة حديثة بالمؤسسات المحلية وجهات الاتصال التي تقدم الدعم. ويجب أن تتضمن هذه القائمة، على سبيل المثال لا الحصر، معلومات عن الدعم القانوني والاستشاري والطبي والنفسي الاجتماعي. ويكون الناجي (الضحية) هو محور اتخاذ القرارات المتعلقة بالدعم.
- ج. التأكد من الحفاظ على السرية بدرجة معقولة في جميع مراحل هذه العملية عند التعامل مع مخاوف الحماية. يجب تبادل المعلومات المتعلقة بالحادثة وإدارة الحالات اللاحقة بناءً على الحاجة إلى المعرفة فقط، ويجب أن تحفظ في مكان آمن في جميع الأوقات، تمشياً مع سياسة السرية وتبادل المعلومات الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). السرية يجب أن تعطي الأولوية للشخص الناجي وليس الجاني المزعوم ويجب ألا تستخدم كذريعة لعدم الاستجابة لأي مخاوف.
- ح. التأكد من تقديم التحديثات الخاصة بالحماية كل ثلاثة أشهر لوحدة الإبلاغ عن الحوادث العالمية والهيئات المعنية عند اللزوم.
- خ. ضمان المراجعة المنتظمة واستخلاص الدروس المستفادة من حوادث الحماية.
27. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تطبق الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونون سياسة محددة لتقديم خدمات الصحة الجنسية والإنجابية للأطفال والشباب والبالغين المستضعفين وأيضاً لتضمن الأمان، كحد أدنى، في نقاط تقديم الخدمات التي يتم فيها توجيه العاملين الصحيين

بشأن التزاماتهم القانونية والمهنية والأخلاقية للإبلاغ عن أي اشتباه في سوء معاملة المستفيدين المستضعفين أو استغلالهم؛ واحترام حقهم في الخصوصية؛ وللحصول على موافقتهم المستنيرة.

28. تحل هذه السياسة محل سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) رقم 17.4 الخاصة بحماية الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين.

29. وتتم مراجعة هذه السياسة كل عام.

السياسات ذات الصلة

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة الإبلاغ عن المخاوف
- سياسة الاحترام في العمل
- سياسة السرية وتبادل المعلومات

مسرد المصطلحات (يجب أن تحتوي المسارد المحلية على تعاريف للإساءة وفقاً للتشريعات المحلية)

الإساءة

تُعرف الإساءة بأنها جميع أشكال سوء المعاملة الجسدية والعاطفية، أو الإساءة الجنسية، أو الاستغلال التجاري أو غيره مما يؤدي إلى ضرر فعلي أو محتمل بالصحة أو الحياة أو النمو أو الكرامة ينشأ في إطار علاقة تقوم على المسؤولية أو الثقة أو السلطة.

الطفل

تمنح اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (CRC) حقوقاً خاصة وحماية لجميع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا. ولأغراض هذه السياسة، يُستخدم مصطلح "الأطفال" للإشارة إلى من تقل أعمارهم عن 18 عامًا.

السرية

السرية تحمي المعلومات من الكشف عنها بدون تصريح. السرية تعني المعلومات التي لا تُعد معرفة مشتركة وهي ذات قيمة. وهذا يشمل معلومات التعريف الشخصية بالإضافة إلى الوثائق الحساسة. يجب تبادل المعلومات السرية فقط على أساس الحاجة إلى المعرفة؛ أي أن يتم مشاركتها فقط عند وجود مبرر يحتاج الشخص إلى معرفته ليؤدي دوره.

الاستغلال

إساءة فعلية أو مقصودة من موقف ضعف أو قوة أكبر أو ثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق ربح مالي أو استفادة اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. هذا التعريف يشمل الاتجار بالبشر والعبودية الحديثة.

الضرر

النفسي والجسدي وأي انتهاك آخر لحقوق الفرد.

الإهمال

يتضمن تعريف الإهمال الفشل المقصود أو العفوي في تلبية احتياجات الفرد ما يؤدي إلى ضرر فعلي أو محتمل بالصحة أو الحياة أو النمو أو الكرامة في إطار علاقة تقوم على المسؤولية أو الثقة أو السلطة.

الإساءة النفسية أو العاطفية

تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، المعاملة المهينة والمتعالية مثل السب والشتم، والانتقاد المستمر، والتحقير، والتشهير المستمر، والحبس الانفرادي والعزلة.

الحماية

بالنسبة لحماية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عموماً تعني حماية صحة الناس ورفاههم وحقوقهم الإنسانية، وتمكينهم من العيش في مأمن من الأذى والاعتداء والإهمال. وتعني اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لمنع وقوع الضرر، ولا سيما الاستغلال الجنسي والإساءة والتحرش؛ لحماية الأشخاص الذين يتعاملون مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وخاصة الأطفال والبالغون المستضعفون، من هذا الضرر؛ والاستجابة بشكل مناسب عند وقوع الضرر.

ويُستمد هذا التعريف من قيم ومبادئ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويشكل ثقافته. ويولي اهتماماً خاصاً لمنع والاستجابة للضرر الناتج عن أي إساءة محتملة أو فعلية أو مقصودة بسبب استغلال السلطة أو الثقة أو الضعف، خاصة للأغراض الجنسية.

حماية الأطفال والبالغين المستضعفين

بالنسبة لسياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في حماية الأطفال والبالغين المستضعفين فإنها تنطبق خصوصاً على منع جميع أشكال الإساءة للأطفال والبالغين المستضعفين واستغلالهم. وتشمل منع الإساءة والاستغلال الجنسي³⁸. إن الحماية تضع المستفيدين والمتضررين في قلب ما نقوم به.

وتُطبق سياسة الحماية باستمرار وبدون استثناء في جميع برامج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومع كافة الشركاء والموظفين. وتتطلب المبادرة إلى تحديد جميع مخاطر الضرر والاستغلال والإساءة والحماية من جميع مخاطر الأذى والاستغلال وإيجاد حلول فعالة وناضجة وخاضعة للمساءلة من أجل تعزيز الاستجابة والإبلاغ عن المخالفات والتعلم عند وقوع المخاطر. ويجب أن تركز تلك النظم على الناجين وأن توفر الحماية المناسبة للمتهمين حتى تثبت إدانتهم.

الاعتداء الجنسي

تدخّل فعلي أو تهديد مادي يغلب عليه الطابع الجنسي، سواء بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو قسرية.

الاستغلال الجنسي

إساءة فعلية أو مقصودة من موقف ضعف أو قوة أكبر أو ثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق ربح مالي أو استفادة اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. هذا التعريف يشمل الاتجار بالبشر والعبودية الحديثة.

الشخص الناجي

شخص تعرض للإساءة أو الاستغلال. غالباً ما يفضل استخدام مصطلح "الناجي" عن "الضحية" لأنه ينطوي على القوة والمرونة والقدرة على النجاة، ولكن تعريف الشخص لنفسه بمصطلح معين يعتمد على رغبته هو.

³⁸ يشير إلى منع الإساءة والاستغلال الجنسي للمتضررين من جانب العاملين أو الموظفين المرتبطين بهم. وهذا المصطلح مستمد من نشرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التدابير الخاصة للحماية من الإساءة والاستغلال الجنسي (ST/SGB/2003/13)

يُشار إليه في بعض الأحيان باسم البالغ المعرض للخطر، وهو عادة شخص قد لا يستطيع رعاية نفسه أو حماية نفسه من الأذى أو الاستغلال. وقد يكون أكثر عرضة لسوء المعاملة والاستغلال بسبب بعض العوامل مثل، النوع، قضايا الصحة العقلية، التعلّم أو الإعاقات الجسدية، السن، الميول الجنسية.

وفيما يتعلق بسياسات وإجراءات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الخاصة بالبالغين المستضعفين، فإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يشمل المستفيدين من خدماته³⁹ باعتبارهم بالغين مستضعفين. وهذا يرجع إلى الاعتراف بأن سوء استغلال السلطة قد ينطبق أيضاً على المستفيدين من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). وهذا لا يتضمن أي دلالة سلبية على المستفيدين أنفسهم التابعين للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ولكن بالأحرى يضمن أن يؤدي الاتحاد واجباته المتعلقة بالحماية بطريقة شاملة.

الشباب

لأغراض أعمال البرامج وجمع البيانات الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يعرّف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كلمة الشباب، تماشياً مع الأمم المتحدة، بأنهم كل من تتراوح أعمارهم من 10 إلى 24 سنة.

الملحق 1 قائمة مرجعية للتوظيف الآمن

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) باتباع أفضل الممارسات المتفق عليها في التوظيف الآمن كجزء من التزامه بواجباته نحو الحماية. مطلوب من الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونين والمنظمات الشريكة اتباع هذه القائمة المرجعية كحد أدنى.

إعلانات الوظائف

يجب أن تشتمل، كحد أدنى، على الآتي:

"إن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملتزم بحماية وتعزيز رفاه الأطفال والشباب والبالغين المستضعفين، ويناشد جميع الموظفين والمتطوعين والمتعاونين والشركاء أن يشاركوه في هذا الالتزام"

المسمى الوظيفي

يجب أن تشتمل، كحد أدنى، على الآتي:

- **الوصف:** على النحو المبين أعلاه
- **الدور:** التقيد بمتطلبات الإبلاغ عن المخالفات المتعلقة بالحماية ومتابعتها في هذه المهمة.
- **مواصفات الشخص المناسب:** فهم معنى الحماية والالتزام به في السياق المحلي والدولي.
- **مواصفات الشخص المناسب:** الرغبة في التوقيع على مدونة قواعد السلوك وسياسة الحماية الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والالتزام بهما

المصارحة الذاتية

يُطلب من المتقدمين التوقيع على نموذج المصارحة الذاتية، والذي يقرون فيه بأن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) سوف يكشف عن أي سوء تصرف وتحديد مصادره.

تحديد الفجوات في تاريخ التوظيف

يجب دائماً متابعة الفجوات في التاريخ الوظيفي، وذلك مع المرشح أو مع المسؤول، وإذا لزم الأمر، يجب تقديم طلب للحصول على أدلة داعمة.

إجراء فحص للسجلات الجنائية

يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمسؤوليته عن عدم السماح للشخص المحظور بالعمل مع الفئات المستضعفة (بما في ذلك الأطفال). سوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بإبلاغ المسؤولين المحليين المختصين بفصل أي شخص من وظيفته ارتكب ضرراً، أو لأنه يشكل خطر الإضرار بالمجموعات المستضعفة (بما في ذلك الأطفال).

التحقق من المؤهلات والخبرات والملاءمة

- يشترط تقديم ما لا يقل عن مرجعين خطيين يتناولان صراحة الأسئلة الخاصة بالملاءمة للعمل مع الأطفال أو البالغين المستضعفين.
- التحدث إلى الأشخاص المرجعيين
- مقابلات شخصية جادة تتناول أيضاً الحماية والمساواة والتنوع

³⁹ المستفيد من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هو شخص يتلقى خدمة من الاتحاد أو يشارك في أنشطته

تفاصيل العقد

ينبغي أن تتضمن عقود التوظيف إشارة إلى مدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). يجب أن تتضمن عقود المقاولين الفرديين ما يلي: "بتوقيعي أدناه، أقر أنا، المقاول الفردي، وأوافق على أنني قد قرأت شروط هذا العقد وقبلتها وأنتي قرأت وفهمت وأوافق على الالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)".

تعزيز الحماية الإجبارية والتدريب السنوي عليها

التدريب على الحماية سيكون إجبارياً للجميع كجزء من برنامج التوعية مع توفير تدريبات تنشيطية منتظمة.

تقديم المراجع

سوف يفصح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في مراجع خطية عند فصل أي شخص بسبب سوء سلوك خطير أو لأنه غادر قبل الانتهاء من التحقيق. يجب إرسال المراجع من الموارد البشرية فقط وأن يُذكر فيها أنها من الموارد البشرية بحيث يتبين أنها تم فحصها والتحقق منها.

ملفات الموارد البشرية التي تحتوي على مخاوف وتحقيقات تتعلق بالحماية

يجب الاحتفاظ بهذه الملفات بموجب توجيهات حماية البيانات للتأكد من أن الشخص إذا طلب مرجعاً في وقت لاحق فسوف يكون لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) معلومات تمكنه من القيام بذلك.

كما أقرها المجلس الحاكم مايو 2005

حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة 18.1

السياسة 18.1 سياسة الاحترام في العمل

مقدمة

1. إن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملتزم بقيمه ومدونة قواعد السلوك ومبادئ التوظيف في الترويج لثقافة وبيئة إيجابية في مكان العمل تخلو من جميع أشكال السلوك غير اللائق، بما في ذلك التتمر والتحرش، بالإضافة إلى التحرش الجنسي.
2. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن حق الإنسان في التحرر من الاعتداء والاستغلال والتحرش مكرس في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أي في اتفاقية ICERD، و ICCPR، و ICESCR، واتفاقية CEDAW، واتفاقية CAT، واتفاقية CRC، واتفاقية CRPD⁴⁰. وبالإضافة إلى ذلك، يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن التحرش الجنسي الجسدي شكل من أشكال العنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
3. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالعمل بنزاهة والاستفادة من مواهب الجميع.
4. ويؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن لكل شخص الحق في العمل في بيئة مهنية وداعمة تشجع العلاقات المنسجمة حيث يكون العدل والكرامة والاحترام المتبادل في صميم أعماله كلها.
5. ويتوقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الالتزام بأعلى معايير السلوك دائمًا ويلتزم باتخاذ الخطوات المناسبة لمنع السلوك غير المقبول في العمل. لن يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مع أي شكل من أشكال التتمر والتحرش من قبل المتطوعين أو الأمناء أو الموظفين. وسيتم التعامل مع أي انتهاك لهذه السياسة بإجراءات تأديبية.
6. تحدد سياسة الاحترام في العمل هذه المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء).. يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

7. تهدف هذه السياسة إلى تطوير بيئة عمل إيجابية تشجع على الالتزام بالسلوك المحترم في جميع قطاعات الاتحاد ومنع جميع أشكال السلوك التي تعتبر غير مقبولة.
8. تحدد هذه السياسة المبادئ والمعايير المتعلقة بالسلوك غير اللائق أو غير المقبول، والذي يشمل جميع أشكال التتمر والتحرش.
9. تنطبق هذه السياسة على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي⁴¹ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمن فيهم أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات

⁴⁰ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية أو المعاملة المهينة أو العقاب، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁴¹ تشير كلمة "الموظفين" إلى جميع العاملين بأجر: الموظفين الدائمين والموظفين لمدة محددة والموظفين المؤقتين؛ وتشمل العاملين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتبرعين والمتعاقدين

والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد. يشترط التزام الشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين العاملين مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بهذه السياسة بالإضافة إلى سياساتهم وإجراءاتهم الخاصة.

تعريفات

سوء استغلال السلطة – استخدام غير سليم لمنصب أو نفوذ أو سلطة من قبل فرد ضد زميله أو مجموعة من زملائه. وهذا أمر خطير خصوصاً عندما يسيئ الفرد استخدام نفوذه أو منصبه أو سلطته للتأثير سلباً على شروط التوظيف أو التشغيل، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تعيين شخص آخر أو تكليفه أو تجديد التعاقد معه أو تقييم أدائه أو ترقبته. وقد يشمل حادثاً واحداً أو سلسلة من الحوادث. وقد يشمل سوء استخدام السلطة أيضاً على إساءة استعمال السلطة التي تخلق بيئة عمل عدائية أو هجومية، والتي تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، استخدام التخويف أو التهديد أو الابتزاز أو الإكراه.

التنمر – هو سلوك مسيء أو مخيف أو ضار أو مهين أو يشكل إساءة أو سوء استخدام للسلطة من خلال الوسائل التي تقوض أو تهين أو تشوه أو تجرح الشخص الذي تعرض لهذا السلوك.

التحرش – سلوك غير مرغوب فيه يتعلق بالعمر أو الجنس أو الميول الجنسية أو النوع الاجتماعي أو هوية النوع أو التعبير أو العرق أو الأصل الإثني أو القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة أو الصحة أو أي حالة شخصية مماثلة لها غرض أو تأثير انتهاك كرامة الفرد أو خلق بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة لذلك الفرد.

التخويف – يشير إلى استخدام التهديد أو القوة (الصریحة أو الضمنية)، سواء ضد من يقع عليه هذا السلوك أو آخر.

التحرش الجنسي – التحرش الجنسي سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية، ويجعل الشخص يشعر بالإهانة أو الإذلال و/أو الرهبة. ويشمل الحالات التي يُطلب فيها من الشخص ممارسة نشاط جنسي كشرط لشغل وظيفة، وكذلك الحالات التي تخلق بيئة معادية أو مخيفة أو مهينة للشخص الذي تعرض لهذا السلوك. وقد يتعرض أي شخص للتحرش الجنسي على الرغم من أن النساء والأشخاص ذوي الميول الجنسية المختلفة أو الهويات الجنسية أو الأصل العرقي هم الأكثر عرضة للتأثر به. يشمل التحرش الجنسي السلوك اللفظي وغير اللفظي والجسدي مثل الاعتداء الجنسي.

السلوك غير المقبول – يعتبر السلوك غير مقبول، أي تصرف غير مرحب به أو غير لائق أو لا يمكن قبوله ويترك تأثيراً سلبياً على الفرد الذي يتعرض لهذا السلوك. وهذا التأثير يمكن أن يسبب الضيق أو عدم الراحة للفرد المعني. وبينما يظهر هذا السلوك في مجموعة متنوعة من الصور، فإنه يستثني الإجراءات المشروعة المتخذة لدعم وتشجيع الموظف على تحقيق أهدافه.

المبادئ

10. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتوفير بيئة داعمة خالية من التحرش والترهيب والتنمر، حيث يتم التعامل مع الجميع بكرامة واحترام وبدون تمييز.

11. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن تعزيز الاحترام في العمل هو مسؤولية جميع الأفراد الذين يعملون في الاتحاد. يجب على جميع المتطوعين والأمناء والموظفين التعامل مع بعضهم البعض باحترام بغض النظر عن الفروق الفردية أو مستوى الوظيفة أو الدور الوظيفي أو العلاقة.

12. وينبغي أن يشعر جميع المتطوعين والأمناء والموظفين بالقدرة على تحدي السلوك واللغة غير اللائقة وغير المقبولة. وعلاوة على ذلك، يجب أن يفهموا كيف يؤثر السلوك على الآخرين، وتغييره إذا لزم الأمر.

13. سوف يفعل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال التنمر والتحرش وسوء استخدام السلطة في مكان العمل. وسوف يأخذ جميع الحوادث على محمل الجد وبكل ثقة. وسوف يتحرى على الفور جميع الادعاءات. وأي شخص يتبين أنه تحرش بشخص آخر سيتعرض لإجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل من العمل أو المشاركة.

14. يجب تقديم الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات المزعومة أو المشتبه فيها لهذه السياسة من خلال إجراء التظلم ذي الصلة إذا كان الفرد الذي قدم الشكاوى قد تأثر شخصياً بالسلوك المشتكى منه، وإلا من خلال سياسة الإبلاغ عن المخاوف الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

15. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان عدم حدوث أي ضرر لمن لديهم اعتقاد حقيقي بأنهم يعانون من التمر أو التحرش والاهتمام بذلك كأحد المخاوف أو الشكاوى.

التنفيذ

16. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات ومجالس إدارتها مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تفي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لذلك.

17. يجب قراءة هذه السياسة جنباً إلى جنب مع مدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

18. تقوم الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والسكرتاريا بالآتي:

- 1) أن تكون على دراية بمسؤولياتها لضمان الاحترام في العمل والالتزام بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- 2) اعتماد وتنفيذ سياسات الاحترام في العمل وإجراءاتها بناءً على المبادئ المذكورة أعلاه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية
- 3) ضمان وجود عمليات مناسبة للتظلم وإدارة المخاوف الفردية التي تثار من قبل الموظفين والمتطوعين في ضوء هذه السياسة
- 4) التأكد من أن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية على دراية بمدونة قواعد السلوك وسياسة الاحترام في العمل الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- 5) التأكد من أن الاستجابات تركز على الناجين، مع مراعاة أن تبقى احتياجاتهم على رأس أولويات عملية التحقيق
- 6) توفير الدعم للناجين من (ضحايا) الأذى الذي يتسبب فيه الموظفون أو أي شخص مرتبط بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بغض النظر عما إذا كان قد تم إجراء تحقيق رسمي أو لا. يجب توفير قائمة حديثة بالمؤسسات المحلية وجهات الاتصال التي تقدم الدعم. ويجب أن تتضمن هذه القائمة، على سبيل المثال لا الحصر، معلومات عن الدعم القانوني والاستشاري والطبي والنفسي الاجتماعي. ويكون الناجي (الضحية) هو محور اتخاذ القرارات المتعلقة بالدعم.
- 7) إتاحة الأدلة على كل ما سبق للمدير العام للاتحاد الدولي لمن تنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب

إجراءات التعامل مع التمر والتحرش

19. يستطيع المتطوعون والأمناء والموظفون في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن يعبروا عن مخاوفهم بشأن التمر والتحرش الذي يواجهونه، من المتطوعين والأمناء والموظفين الآخرين، من خلال مشرفهم أو الموارد البشرية. وإذا شعروا أنهم لا يستطيعون القيام بذلك يمكنهم استخدام أداة SafeReport. وسيتم التعامل مع هذه الأمور من خلال إجراءات التظلم أو الإجراءات المناسبة الأخرى.

20. وعند مشاهدة حالات التمر أو التحرش بالمتطوعين، ينبغي التعبير عنها كمخاوف من خلال آلية IPPF SafeReport الخاصة بالاتحاد. وسيتم التعامل معها من خلال إجراءات الشكاوى الرسمية ذات الصلة.

21. وفي الحالات التي يعبر فيها الآخرون عن المخاوف المتعلقة بالتمر والتحرش باعتبارها مخاوف تنظيمية أو ممنهجة، سيتم النظر في ما إذا كان ينبغي معالجتها أيضاً عن طريق سياسات الحماية وإجراءاتها. وينبغي اتخاذ هذا القرار بالتشاور مع الموظفين المسؤولين عن الحماية.

22. تتولى هيئة الشكاوى المستقلة⁴² التعامل مع مزاعم التمر والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، من أي عضو من أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد، المستشار القانوني أو المدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

كما أقرها المجلس الحاكم نوفمبر 2018
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

⁴² انظر الإبلاغ عن المخاوف – السياسة 19.1

لسياسة 19.1 سياسة الإبلاغ عن المخاوف

مقدمة

1. يناشد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من يعملون لهذه المنظمة ويمثلونها أن يتصرفوا بإخلاص ونزاهة بما في ذلك عدم التمييز على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.⁴³
2. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن حق الإنسان في التحرر من الاعتداء والاستغلال والتحرش مكرس في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أي في اتفاقية ICERD، و ICCPR، و ICESCR، واتفاقية CEDAW، واتفاقية CAT، واتفاقية CRC، واتفاقية CRPD.⁴⁴ وبالإضافة إلى ذلك، يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن التحرش الجنسي الجسدي والاعتداء هو شكل من أشكال العنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
3. يتحمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مسؤوليته عن المجتمعات التي يعمل فيها، والمستفيدين من خدماته، والمانحين، والمؤيدين، وكذلك المتطوعين والأمناء والموظفين. وإن تقديم شكاوى صريحة و نزاهة ومحورية والإبلاغ عن المخالفات بدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في تعزيز ثقافة المصارحة، وهي جزء لا يتجزأ من نهج الحماية الذي يتبناه الاتحاد. لذلك، سوف تحرص سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على مراقبة وتنسيق جميع الشكاوى والمخاوف في كافة قطاعات الاتحاد.
4. ويُعد فهم الشكاوى والمخاوف والاستجابة لها وتعلم الدروس المستفادة منها جزءًا أساسيًا من عمليات الشفافية والمساءلة التي يتبناها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). وتسمح عملية تقديم الشكاوى والمخاوف وتقييمها للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) كمنظمة بإبراز وتوضيح الأسباب التي تستدعي التغيير في وجهات نظر الاتحاد وتكييفها باعتبارها فرصة إيجابية للتعلم والتطوير والتحسين.
5. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بحماية المتطوعين والأمناء والموظفين من أي ضرر أو إيذاء أو تحرش أو تنمر نتيجة للتعبير عن المخاوف (الإبلاغ عن المخالفات). وسيتم التعامل مع تلك الحالات بجدية وإدارتها بشكل مناسب من خلال عملية تأديبية مناسبة.
6. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بدعم ممارسة الإدارة الرشيدة وتعزيز ثقافة المصارحة، حيث يستطيع المتطوعون والأمناء والموظفون إثارة المخاوف بشأن سلوك زملائهم ومشرفهم بشكل غير رسمي معهم أولاً والإنصات لهذه المخاوف ووضعها في الحسبان دون إيذاء لأحد.
7. تحدد هذه السياسة المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة العضوية ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء). يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

8. تنطبق هذه السياسة على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي⁴⁵ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمن فيهم أعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة العضوية ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد. يتعين على الشركاء

⁴³ سياسة المساواة والتنوع والاندماج

⁴⁴ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية أو المعاملة المهينة أو الغياب، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁴⁵ تشير كلمة "الموظفين" إلى جميع العاملين بأجر: الموظفين الدائمين والموظفين لمدة محددة والموظفين المؤقتين؛ وتشمل العاملين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتقاعدين

المتعاونين والشركاء الآخرين الالتزام بهذه السياسة بالإضافة إلى سياساتهم وإجراءاتهم الخاصة التي ينبغي أن تتوافق مع هذه السياسة.

تعريفات

9. **الشكوى** – هي تعبير عن عدم الرضا. قد تتعلق الشكوى بسوء التصرف، مستوى الخدمة المقدمة، الإجراءات التي اتخذها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو التي لم يتخذها في موضوع ما، سلوك المتطوعين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو الأمناء أو الموظفين أو أي شخص آخر مسؤول مباشرة عن القيام بأعمال الاتحاد، بمن فيهم المقاولون.
10. **المبلغون عن المخالفات** – يستخدم مصطلح "المبلغ عن المخالفات" لوصف الشخص الذي يعبر عن مخاوفه بشأن سوء التصرف في مكان عمله، ويعتبر الإبلاغ عن هذه المخاوف في المصلحة العامة.
11. **سوء التصرف**

يتضمن سوء التصرف، على سبيل المثال لا الحصر، المشكلات المبينة أدناه:

 - 1) ارتكاب المخالفات المالية بما في ذلك السرقة والرشوة والاحتيال وغسيل الأموال واختلاس المساعدات؛
 - 2) عدم الامتثال لأي التزامات قانونية؛
 - 3) التنمر والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي بأحد المتطوعين أو الأمناء أو الموظفين الآخرين، ولا يكون للمبلغين عن المخالفات⁴⁶ عادة؛
 - 4) إساءة الاستعمال أو الاستغلال، بما في ذلك الاستغلال الجنسي، للأطفال أو البالغين المستضعفين أو المستفيدين؛
 - 5) خرق مدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
 - 6) إساءة استخدام السلطة؛
 - 7) خطر على صحة وسلامة الأفراد أو الإضرار بالبيئة؛
 - 8) سلوك غير لائق أو تصرف غير أخلاقي؛
 - 9) نشاط قد يؤدي إلى سوء سمعة المنظمة؛
 - 10) إخفاء متعمد للمعلومات المتعلقة بأي من الأمور المذكورة أعلاه.
12. **الضرر** يحدث عندما يتعرض شخص لحرمان من شيء معين، على سبيل المثال فقدان وظيفة، واستبعاد، وإلغاء الترقية، والحرمان منها، ومنع الوصول إلى التدريب، والموارد، إلخ.
13. **شكوى أو مخاوف كيدية** ليس لها أساس وتهدف إلى التسبب في إزعاج أو تحرش أو تكبيد المنظمة نفقات معينة.
14. **شكوى أو قلق طائش** ليس لهما غرض أو قيمة جدية. قد تكون قليلة الأهمية وتافهة؛ ولا يتناسب التحقيق فيها مع خطورة القضايا التي أثّرت.
15. **إجراءات التظلم** عبارة عن إجراءات داخلية للتعامل مع المخاوف والشكاوى المتعلقة بعمود عمل الأفراد أو ظروف العمل أو قضايا التنمر والتحرش.

كيفية التعبير عن المخاوف

خدمة الإبلاغ عن الحوادث

16. حيثما أمكن، ينبغي تقديم الشكاوى والإبلاغ عن المخاوف من خلال آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وهي خدمة مخصصة للإبلاغ عن الحوادث في الاتحاد. وتتاح بيانات الاتصال بسهولة على موقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
17. يمكن أيضًا الإبلاغ عن مخاوف مخالفات الموظفين أو الأمناء أو المتطوعين لدى المشرف أو المدير أو مستشار الحماية أو ممثل الاتحاد أو فريق الموارد البشرية و / أو باستخدام إجراء التظلم أو الإبلاغ عن المخالفات ذي الصلة.
18. يمكن أيضًا الإبلاغ عن مخاوف الحماية بما يتماشى مع إجراءات الحماية ذات الصلة.
19. يمكن أيضًا الإبلاغ عن المخاوف والشكاوى المتعلقة بالاحتيال بما يتماشى مع الإجراء ذي الصلة.

⁴⁶ الأنسب رفع هذه الشكاوى عمومًا من خلال إجراءات التظلم ذات الصلة (انظر ***)

20. يجوز للأفراد غير الموظفين الإبلاغ عن مخاوفهم مباشرة لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من خلال إجراء الإبلاغ عن المخالفات ذي الصلة.
21. ولضمان الرقابة والمتابعة والتعلم الفعال، سوف يتعامل المكتب المركزي مع الشكاوى ويتم توزيعها بما يتوافق مع إجراءات آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

الشكاوى والمخاوف مجهولة المصدر

22. يفضل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن يتلقى شكوى أو بلاغاً بالمخاوف من مصدر مجهول عن ألا يتم إبلاغه بها تماماً. ومع ذلك، قد يصعب على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التحقيق في الشكاوى والمخاوف التي يتم تقديمها من مصدر مجهول، خاصة إذا لم تكن مدعومة بشكل كاف.
23. وعندما يتعذر على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التحقيق في شكوى أو مخاوف مجهولة الهوية، سيتم مراجعتها وتسجيلها أيضاً.
24. يجب على المبلغين عن المخالفات أن يفهموا أن عدم الإفصاح عن هويتهم قد يؤثر على قدرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على العمل على أي مزاعم مستقبلية بعدم العدل والإنصاف نتيجة للإبلاغ عن المخالفات.
25. ناشد الأفراد الذين يشعرون بالقلق بسبب معرفة هويتهم أن يظلوا الالتزام بالسرية.

المبادئ التوجيهية

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان استجابته لتصرفات الأفراد الذين يبلغون عن المخاوف أو الشكاوى أو يقدمون تظلمات على النحو الآتي:

الإنصاف

26. سيستمع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى الشخص الذي يقدم الشكاوى أو يبلغ عن المخاوف، ويأخذ الوقت الكافي لفهم موضوع الشكاوى أو المخاوف وأسبابها والنتيجة التي يتوقعها هذا الشخص.
27. سيتم التعامل مع الشكاوى والمخاوف باستمرار، دون تحيز من فريق التحقيقات لاتخاذ قرارات بشأنها. يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى ضمان أن يكون الناجون هم محور كافة الإجراءات المتعلقة بإثارة المخاوف. وهذا يعني مراعاة أن تبقى احتياجات الناجين على رأس أولويات عملية التحقيق والمتابعة مع الالتزام التام بالإجراءات السليمة.
28. لن يتعرض أي متطوع أو أمين أو موظف لأي ضرر أو إيداء أو مضايقة أو تنمر نتيجة للإبلاغ عن المخاوف.
29. إذا كان الشخص يتلقى خدمة من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، فلن يؤثر تقديم الشكاوى أو الإبلاغ عن المخاوف على الخدمة التي يتلقاها.

السرية

30. يتم التعامل مع جميع الشكاوى والمخاوف وإدارتها وتخزينها بما يتماشى مع السياسة المتبعة. ويتم تقديم المعلومات حول الشكاوى أو المخاوف للأشخاص الذين يحتاجون إلى معرفتها فقط، ليتم التعامل مع الشكاوى أو المخالفة بصورة سليمة. وستبقى التفاصيل الشخصية المتعلقة بصاحب الشكاوى أو بالمبلغ عن المخالفات وسائر الجناة المزعومين سرية.
31. إذا كانت السرية مطلوبة، سيتم بذل كل جهد للحفاظ عليها ولن يتم الكشف عن الهويات دون الحصول على موافقة مسبقة من أصحابها، ما لم ينص القانون على غير ذلك.⁴⁷
32. إذا أصبحت هوية الأشخاص معروفة، ستنم مناقشة تداعيات هذا الأمر ومتطلبات توفير الحماية أو الدعم مع الشخص المعني.
33. إذا أخبر المبلغ وسائل الإعلام عن مخوفه، فقد يؤدي ذلك إلى إبطال حقوقه المترتبة على الإبلاغ عن المخالفات بموجب هذه السياسة والقانون المحلي.
34. ويقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن اتفاقيات عدم الإفصاح لا تمنع الأفراد من الإفصاح عن المعلومات من أجل المصلحة العامة.

⁴⁷ انظر سياسة السرية وتبادل المعلومات.

الشفافية والمسؤولية

35. سوف يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) شرح عملية الإبلاغ عن الشكاوى/المخاوف والنتائج المترتبة عليها بوضوح للمعنيين. وسوف يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تفسيرات واضحة ومبينة على الأدلة وأسباب اتخاذ أي قرارات.

36. وسيتم تسجيل ومتابعة جميع الشكاوى/المخاوف، مع إدراج البيانات المجهولة المصدر في التقارير السنوية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). وسيقوم المدير العام بمراجعة أنواع الشكاوى/المخاوف وتدابيرها سنوياً مع تقديم تقرير عنها إلى مجلس الأمناء وجهات خارجية إذا لزم الأمر.

37. وسوف يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن تسهم جميع التعليقات والدروس المستفادة من الشكاوى والمخاوف في تحسين الخدمات ورفاه الموظفين. وسوف يشارك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) المعلومات التي لديه بشأنها مع المتطوعين والأمناء والموظفين بسرية من خلال ملخص التقرير.

سهولة الوصول

38. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتسهيل عملية الإبلاغ عن الشكاوى/المخاوف بقدر الإمكان. وتتوفر خدمة الإبلاغ عن الحوادث الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والتي تعرف باسم SafeReport، بمختلف الصيغ واللغات. ويتوفر الدعم اللازم لذوي الاحتياجات الإضافية عند الطلب.

الفعالية والالتزام بالمواعيد

39. وسوف يؤكد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويهدف إلى تسوية الشكاوى والمخالفات في الوقت المناسب، بما يتماشى مع الجداول الزمنية في الإجراءات المناسبة وسوف يطلع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) جميع الأطراف على مستجدات العملية وأي تأخير بشأنها.

التنفيذ

40. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات وهيئاتها المعنية مسؤولية ضمان وضع سياسات الإبلاغ عن المخاوف التي تقي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لجدول زمني تعتمده الإدارة.

41. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات وهيئاتها المعنية مسؤولية ضمان وضع سياسات النظم والإبلاغ عن المخاوف التي تقي بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لجدول زمني تعتمده الإدارة.

42. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:

- (1) التأكد من أن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية على دراية بهذه السياسة ويعرفون كيفية استخدام آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- (2) اعتماد وتنفيذ سياسات تقديم الشكاوى والإبلاغ عن المخالفات وإجراءاتها القائمة على المبادئ المذكورة أعلاه ونقاط التنفيذ أدناه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية.
- (3) التأكد من أن جميع القادة والمديرين لديهم قدوة يحتذون بها في عملهم، ويعززون البيئة التي تشجع على الإبلاغ عن المخاوف والترحيب بها.
- (4) التأكد من إدراج جميع الشكاوى وتسجيلها على النحو اللازم.

- (5) التأكد من أن الاستجابة للشكاوى والمخاوف تولي الاعتبار الواجب لاحتياجات أي شخص ربما قد تعرض لسوء المعاملة أو الاعتداء وأنه عندما تتعلق الشكاوى أو المخاوف بهذا السلوك، تظل احتياجات من تعرض لها في مقدمة أية عملية تحقيق.
- (6) ضمان توفير الدعم للناجين من (ضحايا) الأذى الذي يتسبب فيه الموظفون أو أي شخص مرتبط بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بغض النظر عما إذا كان قد تم إجراء تحقيق رسمي أو لا. يجب توفير قائمة حديثة بالمؤسسات المحلية وجهات الاتصال التي تقدم الدعم. ويجب أن تتضمن هذه القائمة، على سبيل المثال لا الحصر، معلومات عن الدعم القانوني والاستشاري والطبي والنفسي الاجتماعي. ويكون الناجي (الضحية) هو محور اتخاذ القرارات المتعلقة بالدعم.
- (7) تقديم الأدلة على ما سبق كله للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب

الشكاوى أو المخاوف التافهة أو الكيدية

43. قد يقرر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عدم التحقيق في الشكاوى أو المخاوف إذا كانت تافهة أو كيدية. وعند النظر في ما إذا كانت الشكاوى أو المخاوف تافهة أو كيدية، فإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يؤكد الآتي:

- (1) قد يتعرض الأفراد الذين يقدمون شكاوى أو يعبرون عن مخاوف للظلم والإحباط، لذا يجب أن يكون التركيز على إجراء دراسة متأنية لحثثيات الموضوع وليس لموقف الفرد.
- (2) يجب النظر في كل شكاوى أو سبب للمخاوف على حدة. وحتى إذا تقدم شخص بشكاوى أو مخاوف تافهة أو كيدية في الماضي، يجب ألا يفترض أن أي شكاوى أو مخاوف أخرى يقدمها ذلك الشخص ستكون أيضاً تافهة أو كيدية.
44. وإن الشكاوى أو المخاوف التافهة أو الكيدية التي يقدمها المتطوعون والأمناء والموظفون قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية. من المهم التأكيد على أنه لن يتم اتخاذ إجراء تأديبي فيما يتعلق بالشكاوى أو المخاوف التي تعتبر مجرد خطأ أو غير صحيحة، وأن الإجراءات التأديبية لن يُتخذ إلا عندما تكون طبيعة الشكاوى أو المخاوف تجعلها قابلة للتصنيف إلى حد ما على أنها بدوافع خبيثة و/أو مغرضة و/أو تنم عن سوء نية.
45. وإن الشكاوى التي يقدمها أشخاص من خارج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) قد تؤدي إلى اتخاذ إجراء قانوني أو اتخاذ تدابير وقائية أخرى

عملية الاستئناف

46. تتضمن عمليات تقديم الشكاوى في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) آليات معينة للاستئناف. كما تتوفر المراجعة الخارجية من خلال هيئة التنظيم التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وهي مفوضية المؤسسات الخيرية، ومجلس معايير جمع التبرعات بالإضافة إلى الهيئات التنظيمية المحلية.

الشكاوى والمخاوف المتعلقة بمسؤولين على أعلى مستوى في الاتحاد

47. الشكاوى أو المخاوف التي تُقدم بخصوص أعضاء الجمعية العامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة العضوية، لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد، بما في ذلك رئيس مجلس الأمناء؛ والشكاوى أو المخاوف التي تُقدم ضد المستشار القانوني، وأعضاء أي لجنة أخرى شكلتها الجمعية العامة أو مجلس الأمناء والمدير العام يتم التعامل معها وفقاً للسياسة 21.1 من سياسة هيئة الشكاوى المستقلة.
- الشكاوى أو المخاوف المتعلقة بالجمعيات الأعضاء أو الشركاء المتعاونين أو غيرهم من الشركاء
48. عندما تقوم الجمعية العضو أو الشريك المتعاون أو شريك آخر بالتحقيق الخاص بهم في أمور تقع ضمن هذه السياسة، فيجب على الشريك الآخر إبلاغ السكرتاريا بالنتيجة وفقاً لإجراءات الحماية المتبعة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
49. في حالة اتخاذ قرار بأن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يحتاج إلى إجراء تحقيق في شكاوى أو مخاوف معينة بشأن جمعية عضو أو شريك متعاون أو شريك آخر، يجب أن تتعاون تلك المؤسسة مع جهة التحقيق وأن تلتزم بسياسة السرية وتداول المعلومات الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

50. إن سوء تصرف الجمعية العضو أو فشلها المؤكد في اتباع الإجراءات السليمة، وضمن تنفيذ نتائج وتوصيات التحقيقات يستلزم تطبيق القسمين 4 و 9 من قانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بشأن تعليق وطرده الجمعيات وأعضاء مجلس الأمناء.

51. وإن سوء تصرف أي شريك أو فشله المؤكد في ضمان تنفيذ نتائج وتوصيات التحقيقات يعتبر خرقاً للاتفاق التعاقدى بين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وبين هذا الشريك. وهذا قد ينسبب في عقوبات وفسخ العقد.

كما أقرها المجلس الحاكم نوفمبر 2018
عدلها مجلس أمناء IPPF، نوفمبر 2023

السياسة 20.1 السرية وتبادل المعلومات

مقدمة

1. يعلق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أهمية كبيرة وقيمة عالية على السرية ويحترم سرية المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين ومقدمي الشكاوى والمنظمات الشريكة.
2. ويدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أنه بحاجة إلى التأكد من أن الاتحاد بجميع قطاعاته يحمي ويعالج بأمان جميع معلومات العمل الشخصية والسرية القابلة للتحديد التي يجمعها ويصنفها ويعالجها ويكشف عنها.
3. كما يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أهمية تبادل المعلومات عند اللزوم أو الحاجة لأداء واجباته المتعلقة بالحماية.
4. تحدد هذه السياسة المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة العضوية ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء).. يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

5. الغرض من هذه السياسة هو توفير التوجيهات اللازمة لسكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء فيما يتعلق بحماية المعلومات السرية والمسؤوليات المتعلقة بتبادل هذه المعلومات.
6. تنطبق هذه السياسة على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي⁴⁸ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين بما في ذلك أعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة العضوية ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد. يتعين على المنظمات الشريكة العاملة مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الالتزام بهذه السياسة بالإضافة إلى سياساتهم وإجراءاتهم الخاصة.

تعريفات

7. السرية هي حماية المعلومات من الكشف عنها بدون تصريح. المعلومات السرية هي:
 - (1) معلومات شخصية ذات طبيعة خاصة أو حساسة؛ و
 - (2) معلومات لا يمكن قانونياً نشرها بين العامة أو لا يمكن الإفصاح عنها بسهولة من مصدر عام آخر؛ و
 - (3) معلومات تم تداولها في ظروف يتوقع فيها الشخص الذي يقدم هذه المعلومات بشكل معقول عدم تداولها مع الآخرين.

وبالنسبة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، فهذا يعني على وجه التحديد:

- (1) معلومات الأعمال الداخلية وجميع المعلومات الخاصة بالملكية غير المعروفة عمومًا خارج نطاق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، و
 - (2) معلومات شخصية عن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين وأصحاب الشكاوى.
8. المصلحة العامة هي ظروف استثنائية تبرر نقض حق الفرد في السرية لخدمة مصلحة اجتماعية أوسع نطاقاً. وتتسم القرارات المتعلقة بالمصلحة العامة بالتعقيد ويجب أن تأخذ في الحسبان الضرر المحتمل الذي قد يسببه الكشف عنها ومصلحة المجتمع في استمرار توفير الخدمات السرية.

المبادئ

⁴⁸ تشير كلمة "العاملين" إلى جميع العاملين بأجر: العاملين الدائمين والعاملين لمدة محددة والعاملين المؤقتين؛ وتشمل الموظفين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتعاقدين.

9. يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن السرية مبدأ هام في تعزيز الثقة، وثقافة المصارحة والشعور بالأمان عند التعبير عن المخاوف والإبلاغ عن الحوادث.
10. ويقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن السرية ليست مطلقة وأن تبادل المعلومات ذات الصلة عند الضرورة أمر حيوي لممارسة الحماية الجيدة. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالمصارحة والنزاهة منذ البداية فيما يخص لماذا، وماذا، وكيف، ومع من يمكن تبادل هذه المعلومات أو سوف يتم تداولها.
11. سيسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى الموافقة على تبادل المعلومات ما لم تكن غير آمنة أو غير مناسبة للقيام بذلك. يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تبادل هذه المعلومات دون موافقة إذا كان هناك واجب قانوني للإفصاح عنها، ويعتقد أنه من الضروري لتجنب الأذى الخطير أو اعتبارها ملائمة للمصلحة العامة. سيتم الحكم على هذا بناءً على الحقائق الخاصة بكل حالة. وسيتم إبلاغ الشخص المعني بالكشف عن المعلومات، حيثما أمكن.
12. ويعزز الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التزامه بضمان أن تكون المعلومات التي يتم تبادلها
- 1) ضرورية للغرض منها،
 - 2) يتم تبادلها مع الذين يحتاجونها فقط،
 - 3) دقيقة وحديثة،
 - 4) يتم تبادلها في الوقت المناسب، و
 - 5) يتم تبادلها بشكل آمن ولا تعرض الفرد المعني للخطر.
13. والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملتزم باتخاذ تدابير أمنية معقولة لمنع الأشخاص غير المصرح لهم من الوصول إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات وغيرها من المعلومات.
14. يُعد الحفاظ على السرية التزاماً تعاقدياً تنص عليه عقود الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومدونة قواعد السلوك الخاصة به. ويُعد خرق السرية، بشكل مباشر أو غير مباشر، مخالفة توجب اتخاذ إجراءات تأديبية، ما قد يؤدي إلى الفصل من العمل و/أو المحاكمة. إن واجب المحافظة على سرية معلومات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يمتد إلى ما بعد انتهاء عمل الفرد لدى الاتحاد أو تعاونه معه ويستمر بعده.
15. ولا يعتبر الإبلاغ عن المخالفات انتهاكاً للسرية. ويتضمن نهج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في الإبلاغ عن المخالفات حماية الموظفين الذين يبلغون عن المخاوف أو الشكاوى حول ممارسات الاتحاد⁴⁹. ويضمن الموظفون الذين يُبلغون عن المخالفات بأن معلوماتهم الشخصية ستبقى سرية وسوف تُقدم لهم الحماية من الانتقام.
- التفويض**
16. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات ومجالس إدارتها مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تفي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لذلك.
17. وسوف تقوم الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والسكرتاريا بالآتي:
- 1) أن تكون على دراية بمسؤولياتها لضمان السرية؛
 - 2) اعتماد وتنفيذ سياسات السرية وإجراءاتها القائمة على المبادئ المذكورة أعلاه ونقاط تنفيذ تبادل المعلومات أدناه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية.
 - 3) ضمان إدراج بنود متعلقة بالسرية في جميع سياسات الموارد البشرية وتحديداً فيما يتعلق بالتظلمات وإدارة الأداء والإجراءات التأديبية والشكاوى الداخلية.
 - 4) التأكد من أن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية على دراية بهذه السياسة ويعرفون كيفية استخدام آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) للإبلاغ عن الحوادث.
 - 5) ضمان تسجيل جميع انتهاكات السرية وتخزينها بأمان مع تقييد إمكانية الوصول إليها ومراجعتها واتخاذ إجراءات تمنع حدوث تلك الانتهاكات في المستقبل.
 - 6) إتاحة الأدلة على كل ما سبق للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب.

متطلبات تبادل المعلومات

18. هناك حالات قد يفرض فيها الواجب القانوني على الجمعيات الأعضاء وسكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونين ضرورة الكشف عن المعلومات خارج نطاق الاتحاد، بما في ذلك:

⁴⁹ انظر سياسة الإبلاغ عن المخاوف.

- (1) عندما تقتضي الضرورة منع حدوث ضرر أو أذى خطير أو في الحالات التي تهدد الحياة؛
- (2) إبلاغ الجهات القانونية المختصة بجميع حالات إساءة معاملة الأطفال؛
- (3) الإبلاغ عن إساءة معاملة البالغين المستضعفين والبالغين المستفيدين خارجياً بما يتماشى مع إجراءات الإبلاغ عن حوادث الحماية الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- (4) إبلاغ الشرطة بحالات تهريب المخدرات وغسيل الأموال وأعمال الإرهاب؛
- (5) إذا كان بموجب أمر محكمة.

19. إذا كان لدى الأفراد مخاوف معينة بسبب الكشف عن المعلومات، يجب عليهم مناقشة الأمر مع مديرهم المباشر و/أو مستشار الحماية.

تبادل المعلومات مع الجهات المانحة والجهات التنظيمية

20. قد يكون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملزماً بالتعاقد لتبادل بعض المعلومات مع الجهات المانحة والجهات التنظيمية. ومع ذلك، إذا لم تقرر الفقرة 17 هذه الواجبات القانونية، يجب عدم الإفصاح عن المعلومات الشخصية السرية للجهات المانحة.

تبادل المعلومات والتحقيقات

21. تبقى المعلومات الشخصية والتفاصيل المتعلقة بالتحقيقات سرية عموماً، وذلك لاحترام خصوصية الأفراد المعنيين، وتعزيز ثقافة مفتوحة تعزز القدرة على المصارحة والإبلاغ عن المخاوف.

22. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأنه قد تكون هناك حالات يكون فيها تبادل بعض المعلومات المحدودة ملائماً، وفي المصلحة العامة، ويتماشى مع التطور المتنامي للممارسة الجيدة للحماية الدولية، وذلك للحد من قدرة مرتكبي هذه الانتهاكات على التنقل بين المنظمات.

23. ومن بين الحالات التي قد يحدث فيها ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- (1) عندما تنتهي التحقيقات إلى أن شخصاً ما ارتكب سوء سلوك جسدي يتضمن التحرش الجنسي في مكان العمل أو أي شكل من أشكال سوء المعاملة أو استغلال الأطفال أو البالغين المستضعفين؛
- (2) إذا غادر الشخص قبل الانتهاء من التحقيقات.

24. سوف يكشف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عن أي أعمال تحرش جنسي وإساءة معاملة الأطفال والبالغين المستضعفين في المراجع ويبلغ بها السلطات التنظيمية المختصة عند اللزوم. كما سيكشف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في المراجع عن الشخص الذي يغادر قبل انتهاء التحقيق في التحرش الجنسي أو انتهاكات الأطفال أو البالغين الضعفاء.

25. سيتم الحكم على وجود مصلحة عامة بالقدر الكافي بناءً على حقائق كل حالة على حدة. والعوامل الرئيسية في اتخاذ القرار هي الضرورة والتناسب، أي إذا كان من المحتمل أن يسهم التبادل المقترح للمعلومات إسهاماً فعالاً في منع المخاطر وإذا كانت المصلحة العامة في تبادل المعلومات تفوق المصلحة في الحفاظ على السرية. وعند اتخاذ القرار، سوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتقييم ما قد يحدث إذا تم تبادل المعلومات مقابل ما قد يحدث لعدم تبادل المعلومات. سيأخذ هذا القرار أقدام مدير المنظمة بالتشاور مع المستشار القانوني.

26. ويقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن اتفاقيات عدم الإفصاح لا تمنع الأفراد من الإفصاح عن المعلومات من أجل المصلحة العامة وسيضمن إيضاح هذا الأمر في اتفاقيات عدم الإفصاح التي يكون طرفاً فيها.

السرية وتبادل المعلومات في توفير الخدمات الصحية

27. بالإضافة إلى ذلك، تحتاج الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونون الذين يقدمون الخدمات الصحية إلى التقيد بتشريعات السرية المحلية فيما يتعلق بالسجلات الصحية السرية ومتطلبات تبادل المعلومات الخاصة بهم.

الملحق: 1

إجراءات معينة يجب اتخاذها لضمان السرية

- يجب وضع علامة "سري" على جميع الوثائق السرية قبل أن تتم مشاركتها مع من أعدت لهم.
- ويجب تذكير جميع المتعاملين مع هذه الوثائق السرية بواجب الحفاظ على سريتها. وننصح بكتابة عبارة تفيد ذلك بوضوح.
- ويجب إرسال جميع رسائل البريد الإلكتروني السرية داخل الاتحاد تحت عنوان "سري" مع طلب صريح من الذين يطلعون عليها بالحفاظ على سرية محتوياتها ما لم يُطلب منهم صراحة التصرف بطريقة أخرى.
- ويجب أن تكون جميع البيانات السرية التي تحتوي على معلومات شخصية محمية بكلمة مرور.
- ويجب التحكم في الوصول إلى الغرف والمكاتب التي تُخزن فيها معلومات شخصية أو سرية، ويجب تأمين الأبواب بشكل فعال.
- ويجب اتخاذ تدابير لمنع الاطلاع على المعلومات الشخصية المحددة من قبل أطراف غير مصرح لهم يتشاركون مع آخرين في مكاتبهم.
- وفي نهاية كل يوم، يجب أن تكون جميع أجهزة سطح المكتب خالية من أي سجلات بها معلومات شخصية أو سرية.
- ويجب حفظ جميع السجلات التي تحتوي على معلومات شخصية أو سرية في مخازن مغلقة.
- ويجب تمزيق المطبوعات غير المرغوب فيها التي تحتوي على معلومات شخصية أو سرية.
- ويجب توخي الحذر عند نقل المعلومات للتأكد من أن الطريقة المستخدمة آمنة. وفي معظم الحالات، ستكون اتفاقية تبادل المعلومات قد اكتملت قبل نقل أي معلومات، لأنها تحدد شروط استخدامها وتوضح طريقة نقلها.

كما أقرها المجلس الحاكم نوفمبر 2018
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة 21.1

سياسة المساواة والتنوع والاندماج

مقدمة

1. تعد المساواة والتنوع والاندماج جزءاً لا يتجزأ من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) باعتباره منظمة عالمية للحقوق والصحة الجنسية والإنجابية حيث تقوم المبادئ الأساسية على عدم التمييز والعدالة والفرص.
2. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن حق الإنسان في التحرر من التمييز وعدم المساواة مكرس في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أي في اتفاقية [ICERD](#)، و [ICCPR](#)، و [ICESCR](#)، واتفاقية [CEDAW](#)، واتفاقية [CAT](#)، واتفاقية [CRC](#)، واتفاقية [CRPD](#)⁵⁰.
3. كما يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضرورة قيامه بإجراء تعديلات وجيهة تضمن عدم تعرض الأشخاص الذين يعانون من جميع أشكال الإعاقة لأي وضع غير ملائم في مكان العمل أو في الوصول إلى الخدمات.
4. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التزاماً تاماً بالقضاء على التمييز غير القانوني وغير المنصف ويؤمن بأهمية التنوع في مكان العمل وقيمه.
5. وتطبق قيم التنوع والاندماج الاجتماعي لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على جميع جوانب برامج العمل الخاصة بالاتحاد.
6. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بعدم التمييز على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.
7. تحدد هذه السياسة المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء). يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

الغرض ونطاق التطبيق

8. يتحمل جميع المشاركين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مسؤولية اتخاذ الإجراءات وضمان أن تتجسد ثقافة الاحترام في سلوكيات الاتحاد. يجب قراءة هذه السياسة جنباً إلى جنب مع سياسة الاحترام في العمل. تنطبق هذه السياسة على جميع المتطوعين والأمناء وموظفي⁵¹ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين بما في ذلك أعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد. يتعين على الجمعيات الشريكة العاملة مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الالتزام بهذه السياسة بالإضافة إلى سياساتهم وإجراءاتهم الخاصة.

تعريفات

9. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن المساواة تعني كسر الحواجز والقضاء على التمييز وضمان تكافؤ الفرص والوصول للجميع، سواء في التوظيف أو في توفير خدمات الاتحاد وتنفيذ أنشطة البرامج.
10. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن التنوع يعني الاحتفاء بالاختلافات وتقدير كل شخص. وكل شخص فرد لديه اختلافات واضحة أو غير واضحة، وإذا احترمتنا هذا الأمر، فسوف يشعر كل شخص بقيمة مساهمته التي تعود بالفائدة على الفرد ذاته وعلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أيضاً.
11. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن الإندماج يعني أننا نرى في اختلافنا فائدة، وأن تجمع بيننا اختلافاتنا ووجهات نظرنا، لنتمكن من اتخاذ القرارات الصائبة. والبيئة التي تقوم على الإندماج بيئة يشعر فيها الفرد بقيمته، وتشكل فيها المساهمة الفردية أهمية ويستطيع فيها الفرد أن يحقق إمكاناته بالكامل، بغض النظر عن خلفيته أو هويته أو الظروف المحيطة به.

⁵⁰ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية واللاإنسانية أو المعاملة المهينة أو العقاب، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁵¹ تشير كلمة "الموظفين" إلى جميع العاملين بأجر الموظفين الدائمين والموظفين لمدة محددة والموظفين المؤقتين، وتشمل العاملين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتقاعدين

الخصائص التي تخضع للحماية

12. بالنسبة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، فإنها تشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- (1) السن،
- (2) الجنس،
- (3) التوجه الجنسي،
- (4) النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع،
- (5) العرق أو الأصول الإثنية أو الوطنية،
- (6) الدين أو المعتقد،
- (7) حالة الشراكة،
- (8) الحمل أو الحالة الأبوية،
- (9) الإعاقة
- (10) الصحة

المبادئ

13. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن المساواة والتنوع لا يتداخلان وإنما يعتمد كل منهما على الآخر. ولا يمكن أن يكون هناك تكافؤ في الفرص إلا إذا قدرنا أهمية اختلافاتنا واستفدنا منها.
14. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمسؤوليته عن إجراء تعديلات معقولة حيثما أمكن لتمكين الاندماج الكامل والمشاركة في مكان العمل وفي الوصول إلى خدمات وأنشطة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
15. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضرورة إنشاء ثقافة تعطي الأولوية للمساواة بين الجميع ويتم فيها احترام الاختلافات وتقديرها وتشجيع طرق جديدة ومختلفة في التفكير والعمل.
16. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضرورة ضمان مراعاة المساواة والتنوع في توفير جميع برامج عمله بما في ذلك استقدام الموظفين والمتطوعين والأمناء.
17. سوف يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) معاملة الجميع باحترام، واتخاذ الإجراءات المناسبة لما يحدث من مشكلات. وأي انتهاك لسياسة المساواة والتنوع والاندماج سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية قد تؤدي إلى الفصل من العمل.
18. سوف يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في هذا المجال بالشفافية والمسؤولية من خلال ضمان التدقيق والمتابعة لتنفيذ جميع برامج العمل وممارسات التوظيف.

التنفيذ

19. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين والمديرين التنفيذيين للجمعيات ومجالس إدارتها مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تفي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لذلك.
20. يجب أن تبقى سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بما في ذلك مستشارو النوع الاجتماعي والتنوع، متاحون لتقديم المشورة والدعم لهذا العمل.
21. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:

- (1) الفهم التام لمسؤولياتهم فيما يتعلق بالمساواة والتنوع والاندماج بما يضمن التركيز على مساءلة القيادات.
- (2) اعتماد وتنفيذ سياسات المساواة والتنوع والاندماج وإجراءاتها القائمة على المبادئ المذكورة أعلاه ونقاط التنفيذ أدناه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية.
- (3) التأكد من أن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية على دراية بهذه السياسة.
- (4) توفير التدريب الشامل والتنمية فيما يخص المساواة والتنوع والاندماج.
- (5) ضمان الإبلاغ عن جميع انتهاكات سياسة المساواة والتنوع والاندماج والاستجابة لها وتسجيلها وتخزينها بشكل آمن مع تقييد الوصول إليها.
- (6) إتاحة الأدلة على كل ما سبق للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب.

كيف تبلغ عن مخاوفك

22. هناك عدد من القنوات التي يمكن من خلالها الإبلاغ عن المخاوف:⁵²

- (1) آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، خدمة الإبلاغ عن الحوادث في الاتحاد
- (2) الاتصال بالموارد البشرية في المنظمة المعنية
- (3) بتقديم مظلّمك بموجب إجراءات التظلم ذات الصلة

⁵² انظر سياسة الإبلاغ عن المخاوف

4) بموجب سياسة الإبلاغ عن المخاوف وإجراءاتها

5) بالتحدث إلى المشرف.

مسرد

هناك أنواع مختلفة من التمييز تحظرها هذه السياسة. الأنواع الرئيسية هي:

1) التمييز المباشر

يحدث التمييز المباشر عندما يعامل شخص معاملة أقل تفضيلاً من الآخر بسبب أي من الخصائص المحمية المنصوص عليها في هذه السياسة. أنواع أخرى من التمييز المباشر:

- التمييز الترابطي - تمييز مباشر ضد شخص ما لأنه يرتبط بشخص آخر لديه خاصية محمية.
- التمييز الإدراكي - تمييز مباشر ضد فرد لأن الآخرين يعتقدون أن لديه خاصية محمية معينة.

2) التمييز غير المباشر

يحدث التمييز غير المباشر عندما يُطبق شرط أو مطلب غير مبرر، ويبدو للجميع متشابهًا، ولكن له تأثير سلبي غير متناسب على مجموعة واحدة من الأشخاص استنادًا إلى الخصائص المحمية.

3) الفشل في إجراء تعديلات وجيهة

الفشل في إجراء تعديلات وجيهة لاستيعاب الاحتياجات المرتبطة بالإعاقة يرقى إلى منزلة التمييز أيضًا.

4) التضحية

تحدث التضحية عندما يُعامل موظف معاملة أقل تفضيلاً من الآخرين لأنه أبلغ عن سبب حقيقي للمخاوف أو الشكوى.

5) التحرش

التحرش سلوك غير مرغوب فيه يتعلق بخاصية محمية ذات صلة، ويكون الغرض منه أو يترتب عليه انتهاك كرامة الفرد أو خلق بيئة عمل مخيفة أو معادية أو مهينة أو متعالية أو هجومية نحو هذا الفرد. من المهم أن نتذكر أن المتحرش ليست لديه النية في ذلك، وما يحدد حدوث التحرش من عدم حدوثه هو كيف ينظر الضحية إلى سلوك الشخص المتهم بالتحرش.⁵³

كما أقرها المجلس الحاكم نوفمبر 2018
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

⁵³ انظر سياسة الاحترام في العمل – السياسة 18.1 لمزيد من التفاصيل عن التمر والتحرش.

السياسة 22.1 مبادئ التوظيف

مقدمة

1. يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى أن يكون صاحب عمل جيد وأن يهيب ظروف عمل آمنة وصحية يحظى فيها الأداء الفردي بالاعتراف، وتحظى فيها جهود الفريق والالتزام بالتقدير، ويتم فيها تعزيز الفرص الوظيفية.
2. ويتبع هيكل هذه السياسة دورة الاستقدام، ثم التوظيف أو المشاركة وما بعد التوظيف أو المشاركة.

الغرض ونطاق التطبيق

3. تحدد هذه السياسة إطار قيم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). وتطبق على سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والجمعيات الأعضاء، والشركاء المتعاونين والشركاء الآخرين في علاقاتهم مع الموظفين.
4. وتطبق بعض جوانب هذه السياسة على المتطوعين والأمناء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
5. تحدد هذه السياسة المبادئ التوجيهية والقيم التي تنطبق على جميع عناصر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (السكرتاريا والجمعيات الأعضاء وأعضاء الجمعية العامة ولجنة الترشيحات والحوكمة ومجلس الأمناء ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد والهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء). يجب تنفيذ هذه القيم والمبادئ التوجيهية من خلال الإجراءات والسياسات الإقليمية والمحلية ذات الصلة.

تعريفات

- **العاملون في الاتحاد** تشير إلى جميع العاملين بأجر: الموظفين الدائمين والموظفين لمدة محددة والموظفين المؤقتين؛ وتشمل العاملين وعمال الوكالات والاستشاريين والمتدربين والمتعاقدين.
- **موظفو الاتحاد** تشير إلى الأفراد بعقد عمل مدفوع الأجر.

المبادئ التوجيهية

- يجب على الأفراد الذين يبدأون العمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن يظهروا إيمانهم والتزامهم بالمبادئ والمواد المنصوص عليها في إعلان الحقوق الجنسية الصادر عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). يجب على جميع الموظفين التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والتي تحدد مسؤولياتهم والتزاماتهم.

6. قبل بدء العمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

أ. قيم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

توجه القيم الأساسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) طريقة العمل ومواصفات مكان العمل. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بما يلي:

- 1) الاندماج الاجتماعي مع التزام واضح بتمكين أعمال حقوق المحرومين من الخدمات واحترام الجميع دون تمييز؛
- 2) الإخلاص والعزيمة هما مبعث الإلهام والشجاعة في مواجهة التحديات والسعي لتحقيق العدالة الاجتماعية للجميع؛
- 3) المساهمة الكبيرة التي يقدمها المتطوعون عبر مجموعة من الأدوار التي تلهم الاتحاد للنهوض بمهمته؛
- 4) المساءلة باعتبارها حجر الزاوية للثقة التي تتجلى في رقي أدائنا ومعاييرنا الأخلاقية والتزامنا بالشفافية.

ب. المساواة والتنوع في الاستقدام والترقية

سيتم التقيد الصارم بمبدأ تكافؤ الفرص في توظيف وترقية الموظفين وإشراك المتطوعين والأمناء في جميع قطاعات الاتحاد. ينبغي أن لا تميز ممارسات الاستقدام والترقية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.⁵⁴

⁵⁴ سياسة المساواة والتنوع والاندماج في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

ج. التوظيف الآمن

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) باتباع أفضل الممارسات المتفق عليها في التوظيف الآمن كجزء من التزامه بواجباته نحو الحماية. وهذا يشمل:

- (1) استمرارات التقديم و الوصف الوظيفي بالتفصيل والتي تتضمن مراجع مناسبة للحماية
- (2) استمارة المصارحة الذاتية
- (3) فحوصات السجلات الجنائية
- (4) التحقق من المؤهلات والخبرة
- (5) مقابلات شخصية جادة تتناول الحماية والمساواة والتنوع
- (6) ما لا يقل عن شخصين مرجعيين
- (7) مدونة قواعد السلوك كجزء من العقد
- (8) عملية تعريف شاملة تتضمن إجراءات الحماية
- (9) المصارحة بسوء السلوك في تقديم المراجع

تحتوي سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين) على قائمة مرجعية للتوظيف الآمن والتي تنطبق على جميع موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)⁵⁵ كما تنطبق بعض جوانبها على توظيف المتطوعين والأمناء.

د. التوظيف العادل

يرجو جميع المرشحين أن تكون عملية التوظيف منظمة وعادلة وموحدة وأن تتسم بالشفافية وعدم التمييز وأن تجري بناءً على مؤهلات المرشح ومهاراته وخبراته. ستبقى معلومات المرشحين الشخصية سرية تمثلياً مع تشريعات حماية البيانات المحلية ذات الصلة. سوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بإجراء تعديلات وجيهة من أجل جميع الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان عدم تعرضهم للضرر في عملية التوظيف.

7. عند العمل مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

يقدر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) المتطوعين والأمناء والموظفين ويعتزم معاملة جميع العاملين لديه ببالغ الاحترام. يجب تهيئة المتطوعين والأمناء والموظفين لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بظروف عمل تسمح لهم بالعمل بكفاءة. وتشمل سياسات وإجراءات فعالة تركز عليها مبادئ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في العمالة الجيدة على النحو المبين في هذه السياسة.

أ. شروط وظروف التوظيف

يهدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى جذب أفضل المرشحين المحتملين والحفاظ عليهم لأنهم سيسهمون في نجاح الاتحاد. ولتحقيق ذلك، يتم تقديم حزمة قوية من الرواتب والمزايا التي تتماشى مع الجيدين من أصحاب العمل المحليين في صناعة مماثلة. ومن أمثلة استحقاقات الموظفين التأمين الصحي والتأمين على الحياة، وحزمة الإجازات العادلة (السببية، وحضانة الأبناء، والمرضية، والعائلية)، والعمل بمرونة، ودعم رعاية الأطفال، والمعاشات التقاعدية. ويعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بحق جميع الموظفين في الانضمام إلى النقابات العمالية المعترف بها لتمثيلهم إن شاءوا.

ب. الصحة والسلامة في العمل

من الأمور بالغة الأهمية الحفاظ على صحة وسلامة جميع المتطوعين والأمناء والموظفين في جميع قطاعات الاتحاد. وذلك بدءاً من ضمان ظروف عمل آمنة وصحية إلى سلامة الأشخاص في المناطق التي تعاني من الأزمات الإنسانية والكوارث وسلامة موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الذين يسافرون في مهام نيابة عن الاتحاد. ولتعزيز هذا الالتزام، ينبغي دعم جميع موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بموجب إجراءات سلامة الموظفين في السفر والتوجيهات المصممة بحسب البيئة المحلية وبالتوافق مع التشريعات المحلية. وإن سياسة إدارة مخاطر السلامة والأمن في الاتحاد تدعم هذا الالتزام من خلال تحديد قيم الاتحاد المتعلقة بالسلامة والأمن وتقديم مزيد من الإرشادات حول وضع نظام قوي لإدارة السلامة والأمن.⁵⁶

ت. رفاية المتطوعين والأمناء والموظفين

تُعد الرفاهية الشخصية والمهنية للمتطوعين والأمناء والموظفين لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من أولوياتنا. وإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بصفته صاحب عمل مسؤول، يجب أن يعمل على إدارة رفاية القوى العاملة

⁵⁵ سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين)

⁵⁶ سياسة إدارة مخاطر السلامة والأمن في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) - دليل سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

لديه، بما في ذلك المتطوعين والأمناء. وقد تشمل المساهمات الإيجابية لرفاهية الموظفين برنامج مساعدة الموظفين والدعم والوعي الصحي النفسي ودعم المعيشة الصحية وبرامج الوقاية من الأمراض وغيرها حسب اللزوم.

ث. الاحترام في العمل

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالعمل بنزاهة. ويعزز الكرامة والاحترام ويؤمن بأن لكل شخص حق العمل في بيئة آمنة وعادلة تخلو من جميع أشكال السلوك غير اللائق، بما في ذلك التمر والتحرش، بالإضافة إلى التحرش الجنسي. ولا يجوز التسامح مع ذلك السلوك من قبل المتطوعين والأمناء والموظفين لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في أي ظروف.

ج. المساواة والتنوع والاندماج

تعد المساواة والتنوع والاندماج جزءًا لا يتجزأ من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) باعتباره منظمة عالمية للحقوق والصحة الجنسية والإنجابية حيث تقوم المبادئ الأساسية على عدم التمييز والعدالة والفرص.

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بعدم التمييز على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.⁵⁷

كما يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضرورة قيامه بإجراء تعديلات وجيهة تضمن عدم تعرض الأشخاص الذين يعانون من جميع أشكال الإعاقة لأي وضع غير ملائم في مكان العمل.

سيضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وجود هيكل عادل لأجور الموظفين ومكافاتهم.

ويدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هذا الاعتقاد من خلال السياسات الشاملة التالية: المساواة والتنوع والاندماج؛ المساواة بين الجنسين؛ ربط فيروس نقص المناعة البشرية بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؛ سياسة حماية (الأطفال والبالغين المستضعفين) وتلبية احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية وحقوق السكان المسنين.

ح. الإبلاغ عن المخاوف

يهدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى تعزيز ثقافة الانفتاح حيث يشعر المتطوعون والأمناء والموظفون بالقدرة على التعبير عن مخاوفهم ويتم إدارة المخاوف الحقيقية بشكل مناسب. وسياسة الإبلاغ عن المخاوف الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تقدم المزيد من المعلومات والتوجيهات والدعم للموظفين.

خ. تطوير الموظفين والأداء

يتمتع جميع موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالحق في التقدم وتطوير مهاراتهم لتحقيق إمكاناتهم بالكامل. وينبغي أن يتضمن ذلك تحفيزًا قويًا وتدريبًا مستمرًا وتدريبًا مهنيًا (خصوصًا في قطاع الصحة) مناسبًا للدور الموكل إليهم. ويجب توفير الموارد المناسبة لذلك داخل الاتحاد.

وينبغي إعطاء موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الفرصة لمراجعة أدائهم وتحمل المسؤولية عن أعمالهم من خلال تقييم الأداء المنتظم بما في ذلك مراجعة رسمية للأداء السنوي.

8. عند مغادرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

أ. تقديم الآراء

عند مغادرة الاتحاد، ينبغي منح جميع موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الفرصة لتقديم آرائهم السرية رسمياً إلى زميل معين يتم اختياره بناء على خبرتهم في العمل مع الاتحاد.

⁵⁷ سياسة المساواة والتنوع والاندماج في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

ب. المراجع

عند مغادرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، قد يطلب الموظفون أيضاً من الاتحاد تقديم مرجع. وعند تقديم مرجع، يجب أن يعطي صورة حقيقية وعادلة ودقيقة للفرد. وسوف يكشف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عن جميع أشكال سوء السلوك تمثيلاً مع حماية أفضل الممارسات.

9. فائض الموظفين

يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن فائض الموظفين إذا كان تجنبه غير ممكن، ينبغي معاملة موظفي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بطريقة عادلة ومنصفة. ويجب تنفيذ السياسات والإجراءات الخاصة بفائض الموظفين وتعميمها جيداً. ويجب الرجوع في الوقت المناسب إلى النقابة المرتبطة بالمنظمة داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والتي بها هذا الفائض جنباً إلى جنب مع جميع الموظفين المتضررين.

التنفيذ

10. تقع على عاتق مجلس الأمناء والمدير العام والمديرين الإقليميين ومجالس الجمعيات الأعضاء والمديرين التنفيذيين مسؤولية ضمان تنفيذ السياسات التي تفي بالمعايير الدنيا المذكورة أعلاه وتنفيذها ومتابعتها ومراجعتها وفقاً لذلك.
11. يجب أن تبقى سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بما في ذلك الموارد البشرية، متاحة لتقديم المشورة والدعم لهذا العمل.
12. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والشركاء المتعاونون والجمعيات الأعضاء بالآتي:

- (1) أن يكونوا على دراية تامة بمسؤولياتهم كصاحب عمل.
- (2) اعتماد وتنفيذ السياسات والإجراءات القائمة على المبادئ المذكورة أعلاه ونقاط التنفيذ أدناه، مع مراعاة التشريعات والمتطلبات المحلية.
- (3) التأكد من أن المتطوعين والأمناء والموظفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية على دراية بهذه السياسة.
- (4) ويتم دعم هذه السياسة من خلال معايير ومسؤوليات العضوية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمعايير والفحوصات التي تجري بموجب المبدأ 7: صاحب عمل جيد.
- (5) سوف تتاح الأدلة على كل ما سبق للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عند الطلب.

مسرد

13. برنامج مساعدة الموظف: يُعد برنامج مساعدة الموظف خدمة برعاية رب العمل ومصممة للتعامل مع المشاكل الشخصية أو العائلية، بما في ذلك الصحة العقلية، وتعاطي المخدرات، والإدمان، والمشاكل الزوجية، ومشاكل الأبوة والأمومة، والمشاكل العاطفية، أو المخاوف المالية أو القانونية. وعادة ما تُقدم هذه الخدمة من رب العمل إلى الموظفين، وهي مصممة لدعم الموظفين في الحصول على المساعدة في حل هذه المشكلات حتى يزدوا عملهم بفعالية. وقد تم التوسع في برنامج مساعدة الموظف ليشمل مشكلات الصحة العقلية وتعاطي المخدرات وأيضاً مشكلات الصحة البدنية والراحة ومخاوف العمل/الحياة.

مزيد من المعلومات المرتبطة بهذه السياسة

- معايير ومسؤوليات العضوية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- سياسة الحماية (الأطفال والكبار المستضعفين): قائمة مرجعية للتوظيف الآمن

كما أقرها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة 23.1 هيئة الشكاوى المستقلة

مقدمة

1. يناشد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من يعملون لصالح هذه المنظمة ويمثلونها أن يتصرفوا بإخلاص ونزاهة بما في ذلك عدم التمييز على أساس العمر أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو هوية النوع أو التعبير عن النوع أو العرق أو الإثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو حالة الشراكة أو الحمل أو وضع الأمومة أو الأبوة أو الإعاقة الجسدية أو الوضع الصحي أو غير ذلك.⁵⁸
2. يعلق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) آمالاً خاصة على المسؤولين في أعلى مستويات الاتحاد. ويتوسم فيهم حسن القيادة والتميز والمساءلة في الحفاظ على قيم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمساهمة في خلق بيئة وثقافة تنظيمية إيجابية.
3. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بخلق ثقافة منفتحة تمكّن المتطوعين والأمناء والموظفين من المصارحة والتعبير عن مخاوفهم. وتقوم هذه الثقافة على إجراءات وأنظمة فعالة.
4. وتحدد سياسة التعبير عن المخاوف المعايير والمناهج المتوقعة لكيفية تعامل الاتحاد مع الشكاوى والمخاوف بروح المساءلة والشفافية والفعالية والإنصاف.

الغرض ونطاق التطبيق

5. تنشأ بموجب هذه السياسة هيئة الشكاوى المستقلة للتعامل مع الشكاوى أو المخاوف (على النحو الموضح أدناه) التي أثّرت بخصوص أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ومجلس الأمناء، بما في ذلك رئيس مجلس الأمناء؛ وكذلك الشكاوى أو المخاوف التي أثّرت ضد المستشار القانوني، وأعضاء لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، ولجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات واللجنة الفنية لتخصيص الموارد، وأعضاء أي لجنة أخرى يشكلها مجلس الأمناء، والمدير العام؛ وتحدد بمقتضاها الإجراءات المتبعة.
6. سوف تتعامل هيئة الشكاوى المستقلة أيضاً مع:

- (1) الطعون التي يقدمها المديرين الإقليميين ومديرو الأقسام فيما يتعلق بما يتخذها المدير العام ضدهم من قرارات تأديبية بموجب السياسات والإجراءات التأديبية المعمول بها في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
- (2) ما يحيله إليها المدير العام من شكاوى ومخاوف يعتبرها المدير العام جادة بما يكفي وتستدعي إجراء مراجعة مستقلة تماماً.

تعريفات

7. هيئة الطعن لجنة تضم أعضاء هيئة الشكاوى المستقلة وتتولى مراجعة قرارات هيئة الشكاوى المستقلة.
8. الشكاوى أو المخاوف تعبير عن عدم الرضا أو تصريح بالمخاوف التي تتعلق على وجه الخصوص بشخص أو أكثر ممن تُطبق عليهم هذه السياسة. وقد ترتبط، على سبيل المثال، بسوء تصرف أو اتخاذ إجراءات معينة أو عدم تصرف أو فعل غير لائق. ليست شكاوى أو مخاوف تتعلق بعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عموماً؛ أو موضوع عام يتعلق بعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو عمل أحد أفرادها؛ أو مطالبة بمعلومات معينة؛ أو اقتراح كيفية قيام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو الفرد بمهامه أو تحسين عمله.
9. صاحب الشكاوى شخص يقدم شكاوى أو يعبر عن مخاوفه.
10. الشكاوى العابثة شكاوى تافهة بلا هدف جاد أو قيمة حقيقية؛ ولا تستحق الاهتمام لسبب آخر ولا يتناسب التحقيق فيها مع خطورة ما أثّرت من قضايا. والتحرش الجنسي وحده لا يُعد سبباً لاعتبار الشكاوى شكاوى عابثة.
11. هيئة الشكاوى المستقلة هي الهيئة التي تأسست وفقاً لهذه السياسة.

⁵⁸سياسة المساواة والتنوع والاندماج

12. **IPPF SafeReport** هو نظام سري متعدد اللغات لتقديم البلاغات تديره جهة خارجية للإبلاغ عن جميع أنواع الحوادث المتعلقة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والاتحاد.

13. إجراء **IPPF SafeReport** هو إجراء تحدده السكرتاريا من وقت لآخر لاستلام تقارير الحوادث وتصنيفها.

14. **سوء التصرف** يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، المشكلات المبينة أدناه:

- (1) ارتكاب المخالفات المالية بما في ذلك السرقة والرشوة والاحتيال وغسيل الأموال واختلاس المساعدات؛
- (2) عدم الامتثال لأي التزامات قانونية؛
- (3) التتمر والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي بأحد المتطوعين أو الأمناء أو الموظفين؛
- (4) إساءة المعاملة أو الاستغلال، بما في ذلك الاستغلال الجنسي، للأطفال أو البالغين المستضعفين أو المستفيدين؛
- (5) خرق مدونة قواعد سلوك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- (6) إساءة استخدام السلطة؛
- (7) المخاطرة بصحة الأفراد وسلامتهم أو الإضرار بالبيئة؛
- (8) سلوك آخر غير لائق أو تصرف غير أخلاقي؛
- (9) نشاط قد ينال كثيرًا من سمعة المنظمة؛
- (10) إخفاء معلومات تتعلق بأي من الأمور المذكورة أعلاه.

15. **الأمين** هو أمين الهيئة الذي عينه المدير العام وفقًا لهذه السياسة.

16. **الشكوى الكيدية** شكوى لا قيمة لها وتبدو خبيثة الغرض أو تهدف في الأساس إلى الإزعاج أو التحرش أو تكبيد المنظمة بعض الخسائر. وقد تشمل شكوى سبق البت فيها وفقًا لهذه السياسة.

المبادئ التوجيهية

تمارس هيئة الشكاوى المستقلة عملها وفقاً للمبادئ الآتية:

المساءلة والشفافية

17. سوف يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) شرح عملية الإبلاغ عن الشكاوى/المخاوف والنتائج المترتبة عليها بوضوح للمعنيين. وسوف يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تفسيرات واضحة وحيثيات اتخاذ القرارات أيًا كانت.
18. تقوم وحدة الإبلاغ عن الحوادث العالمية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتسجيل جميع الشكاوى والمخاوف التي تتلقاها ومتابعتها وجمع الإحصائيات اللازمة لإعداد التقارير السنوية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). سوف يجري المدير العام مراجعة لأنواع الشكاوى والمخاوف سنوياً وسيقدم تقريراً بشأنها وما يترتب عليها من آثار إلى مجلس الأمناء، وللجهات الخارجية المعنية، إذا لزم الأمر.
19. ويهدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى ضمان الاستفادة من جميع الآراء والدروس المستفادة من الشكاوى والمخاوف في تحسين مستوى الخدمات ورفاه الموظفين.

الإنصاف

20. سوف يستمتع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى صاحب الشكاوى ويأخذ الوقت الكافي لفهم موضوع الشكاوى وأسبابها والنتيجة النهائية التي يتوقعها صاحبها.
21. يهدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى التعامل مع الشكاوى والمخاوف على نحو متسق.
22. يمتاز القائمون على التحقيقات واتخاذ القرارات بالحيادية، وسيلتزمون بأعلى مستويات السرية.
23. يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى ضمان أن يكون الناجون هم محور كافة الشكاوى والمخاوف. وهذا يعني مراعاة بقاء احتياجات الناجين على رأس أولويات عملية التحقيق والمتابعة مع الالتزام التام بالإجراءات السليمة.

سهولة الوصول

24. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتسهيل عملية الإبلاغ عن الشكاوى/المخاوف بقدر الإمكان. وتتوفر خدمة الإبلاغ عن الحوادث الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والتي تعرف باسم SafeReport، بمختلف الصيغ واللغات. ويتوفر الدعم اللازم لذوي الاحتياجات الإضافية عند الطلب.

السرية

25. تتم معالجة جميع الشكاوى والمخاوف وإدارتها وتخزينها وفقاً لسياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) المتعلقة بالسرية وخصوصية البيانات.
26. ينبغي أن يكون جميع المشاركين في هذه العملية على علم بأن المعلومات المقدمة إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) قد لا تبقى سرية على الجهات التنظيمية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو على كبار الممولين ممن يتمتعون بحقوق تعاقدية تكفل لهم الحصول على معلومات معينة. الشكاوى التي بها معلومات يرى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ضرورة إبلاغ الشرطة بها ولن تظل سرية على الشرطة.
27. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن اتفاقيات عدم الإفصاح لا تمنع الأفراد من الإفصاح عن المعلومات من أجل المصلحة العامة.
28. ستجري السكرتاريا فحوصات دورية لضمان الامتثال لسياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في جمع البيانات واستخدامها للتعامل مع الشكاوى والمخاوف.

التركيز على الناجين

29. سيعضن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) توفير الدعم للناجين من الضرر الناجم عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والخاضعين له. سيحتفظ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بقائمة تضم المنظمات وجهات الاتصال التي تقدم الدعم للناجين، بما في ذلك الدعم القانوني والطبي والاستشاري والدعم النفسي، ويقدمها عند الطلب.
30. كل من يتلقى خدمة من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، وتقدم بشكاوى أو عبر عن مخاوف معينة، فذلك لن يؤثر على الخدمة التي يتلقاها.

31. وسيكون الناجي هو محور ما يتخذ من قرارات تتعلق بالدعم.

الفعالية والالتزام بالمواعيد

32. يمكن في أي وقت تقديم الشكاوى أو المخاوف التي تتعلق بالحماية أو سوء الاستعمال الجسيم للموارد الخيرية أو ارتكاب أي جريمة. تُقدم جميع الشكاوى والمخاوف الأخرى في غضون 3 أشهر من موضوع الشكوى. يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن يقرر عدم التحقيق في الشكاوى أو المخاوف (التي لا تتعلق بالحماية أو سوء الاستعمال الجسيم للموارد الخيرية أو ارتكاب الجرائم) التي تُقدم بعد ذلك. ولن يُقبل الطعن في هذا القرار.

33. وسوف يؤكد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويهدف إلى تسوية الشكاوى والمخاوف في الوقت المناسب.

34. مع مراعاة سياسات السرية وخصوصية البيانات في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، في كل مرحلة من مراحل العملية، سيقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بإخطار صاحب الشكوى (وأي طرف آخر متورط فيها مباشرة) بالعملية التي يجب اتباعها والمدة الزمنية المتوقعة وما يطرأ على ذلك من تغييرات.

التنفيذ

هيئة الشكاوى المستقلة

المهام

35. مهام هيئة الشكاوى المستقلة هي:

- (1) النظر في الشكاوى المحالة إليها والبت فيها وفقاً لهذه السياسة.
 - (2) النظر والبت في الطعون المقدمة من مديري الأقسام والمديرين الإقليميين في ما يتخذه المدير العام من قرارات بموجب السياسات والإجراءات التأديبية المعمول بها في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
 - (3) النظر والبت في ما يحيله إليها المدير العام أو مجلس الأمناء من شكاوى أخرى يعتبرونها جادة بما يكفي وتستدعي إجراء مراجعة مستقلة تماماً.
36. يراعي أعضاء الهيئة، في أداء مهامهم، جميع السياسات والإجراءات الخطية المعمول بها في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والامتثال لها.

تشكيل الهيئة

37. هيئة الشكاوى المستقلة هيئة دائمة تضم ما لا يقل عن خمسة أفراد مستقلين عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويمكن أن تشكل منهم لجان أو هيئات للنظر في الشكاوى.
38. لا يجوز لأي من أعضاء الهيئة أن يكون قد شغل منصباً كعضو من أعضاء لجنة التشريعات والحوكمة، مجلس الأمناء، مستشار قانوني، أو عضو في لجنة المالية والتنسيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات، اللجنة الفنية لتخصيص الموارد أو أي لجنة أخرى شكلها مجلس الأمناء أو أي عضو في الهيئة الحاكمة لأي جمعية عضو تابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
39. لا يجوز لأي من أعضاء الهيئة أن يكون قد عمل موظفاً في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أي جمعية عضو من جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
40. يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى ضمان التنوع في أعضاء الهيئة.
41. ينبغي أن يتمتع كل عضو من أعضاء الهيئة بحسن الخلق وأن يراعى في اختياره ضمان:

- (1) دعم رؤية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ورسالته وقيمه.
- (2) الاستقلالية وعدم التحيز والموضوعية في اتخاذ القرارات.
- (3) الصدق والنزاهة.
- (4) القدرة على التحليل الدقيق وتصنيف المعلومات وإدراك عواقب القرارات.
- (5) الحنكة والدبلوماسية مع الاستعداد لاتخاذ قرارات منصفة حتى وإن لم تحظى بالقبول.
- (6) مهارات حسن التواصل والتعامل مع الآخرين.
- (7) القدرة على الحفاظ على السرية.
- (8) الالتزام بالمساواة والتنوع والاندماج.
- (9) الالتزام والاستعداد لتكريس الوقت اللازم لخدمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) كعضو من أعضاء هذه الهيئة.

التعيين والتقاعد والإقالة

42. يعين الأمناء أعضاء الهيئة بناءً على توصيات يقدمها المدير العام.
43. يعين أعضاء الهيئة لفترات تصل إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
44. لا يجوز لأي من أعضاء الهيئة أن يخدم لأكثر من 4 فترات متتالية.
45. يسعى الأمناء إلى ضمان توفر المعرفة والخبرة دائماً في الهيئة حتى لا يتقاعد أعضاء الهيئة جميعاً في وقت واحد.
46. يعين الأمناء أحد أعضاء الهيئة رئيساً للهيئة ويجوز لهم إقالته من هذا المنصب.
47. يجوز للأمناء تعيين أحد أعضاء الهيئة نائباً لرئيس الهيئة ويجوز لهم إقالته من هذا المنصب.
48. عند التعيين، يبرم كل عضو من أعضاء الهيئة اتفاقاً مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ينظم علاقة أعضاء الهيئة مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بما في ذلك التزاماتهم فيما يتعلق بالسرية.
49. بمجرد تعيين أي عضو من أعضاء الهيئة، لا يجوز إقالته كعضو هيئة إلا بأغلبية 75٪ من أصوات الأمناء الحاضرين والمصوتين في اجتماع مجلس الأمناء وبموافقة عضو واحد آخر على الأقل من أعضاء الهيئة على هذا التصويت.

تضارب المصالح

50. يلتزم أعضاء الهيئة بما يجب على أعضاء مجلس الأمناء الالتزام به من إجراءات إقرار تضارب المصالح وإدارتها.

دعم السكرتاريا

51. تقدم السكرتاريا للهيئة ما قد تطلبه الهيئة من مساعدة معقولة تمكّن الهيئة من أداء مهامها بفعالية وكفاءة.
52. يعين المدير العام من بين موظفي السكرتاريا أميناً يتولى تنسيق دعم السكرتاريا للهيئة وأداء ما تقتضيه هذه السياسة من مهام أخرى.

التقرير السنوي

53. يجوز للهيئة أن تصدر تقريراً سنوياً عن عملها لينظر فيه مجلس الأمناء. يساعد الأمين الهيئة في إعداد أي تقرير من هذا القبيل.

التأمينات والتعويضات

54. يدبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بقدر استطاعته، التأمين على أعضاء هيئة الشكاوى المستقلة فيما يتعلق بأداء وظائفهم بقدر ما يؤمن على أعضاء مجلس الأمناء فيما يتعلق بوظائفهم.
55. بقدر ما لا يغطيه التأمين من مسؤوليات قانونية يتكبتها أي من أعضاء الهيئة في مزاوله مهامه (ما لم ينشأ ذلك القصور عن فعل أو إهمال أتاه عضو الهيئة المعني بقصد أو بدون قصد) يعوّض الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عضو الهيئة فيما يتعلق بتلك المسؤوليات.

الاعتبارات الأولية وتعيين المحققين

56. ينبغي تقديم الشكاوى والإبلاغ عن المخاوف، كلما أمكن، عبر آلية SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). ستقوم وحدة الإبلاغ عن الحوادث العالمية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالرجوع إلى الأمين للنظر في جميع الشكاوى أو المخاوف المقدمة عبر SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
57. يعمل الأمين منسقاً للحوادث فيما يتعلق بجميع الشكاوى أو المخاوف.
58. إذا قُدمت الشكاوى أو المخاوف بأي طريقة أخرى ودون الكشف عن هوية صاحبها، يقر الأمين باستلامها ويقدم لصاحب الشكاوى إخطاراً بخصوصية البيانات. يتأكد الأمين من تسجيل الشكاوى أو المخاوف في خدمة SafeReport في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لاستيفاء متطلبات التسجيل والإبلاغ.
59. يجوز للمدير العام ومجلس الأمناء إحالة أي شكاوى أو مخاوف أخرى إلى هيئة الشكاوى المستقلة إذا اعتبر أن موضوعها خطير بدرجة كافية تستدعي إجراء مراجعة مستقلة تماماً.
60. عند إحالة الشكاوى أو المخاوف إلى هيئة الشكاوى المستقلة:

- (1) يتواصل الأمين مع عضو من أعضاء الهيئة يختاره رئيس الهيئة (أو، في حالة غيابه، نائب رئيس الهيئة أو أي عضو آخر متاح من أعضاء الهيئة) ويحدد ذلك العضو إما المضي في التحقيق من عدمه وكيفية ذلك.
- (2) إذا قرر عضو الهيئة ضرورة التحقيق في الموضوع، يصيغ الأمين اختصاصات المحقق ليعتمدها عضو الهيئة. يجوز للأمين طلب المزيد من المعلومات والخبرات حسب الضرورة.

- (3) يعين الأمينُ محققًا مستقلًا عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وليست له مصلحة متضاربة فيما يتعلق بالموضوع.
- (4) يتواصل الأمين والمحقق مع عضو الهيئة فيما يخص مباشرة التحقيق.
- (5) دور المحقق أن يحقق في الموضوع ويُعد تقريرًا تنظر فيه هيئة الشكاوى المستقلة.
61. يجوز لهيئة الشكاوى المستقلة رفض التحقيق في المخاوف أو الشكاوى التافهة أو الكيدية. وعند النظر في ما إذا كانت الشكاوى أو المخاوف تافهة أو كيدية، فإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يؤكد الآتي:
- (1) قد يتعرض الأفراد الذين يقدمون شكاوى أو يعبرون عن مخاوف للظلم والإحباط، لذا يجب أن يكون التركيز على إجراء دراسة متأنية لحثثيات الموضوع وليس موقف الفرد؛ و
- (2) يجب النظر في الشكاوى أو المخاوف كل على حدة. وحتى إذا كان شخص ما سبق له تقديم شكوى أو مخاوف تافهة أو كيدية في الماضي، فيجب ألا يفترض أن تكون أي شكوى أو مخاوف أخرى يقدمها الشخص ذاته تافهة أو كيدية أيضًا.
- (3) إذا أُخذ قرار بعدم التحقيق في الشكاوى لهذه الأسباب، يلتزم الأمين بإخطار صاحب الشكاوى بذلك ويشرح له قرار الهيئة.

التعامل مع الشكاوى والمخاوف

- السرية**
62. إذا طلب صاحب الشكاوى عدم الكشف عن هويته، أو أن تبقى المعلومات الخاصة به سرية، يلتزم المحقق بالنظر فيما إذا كان من الممكن التحقيق في موضوعها بعدل وإنصاف دون الكشف عن هوية صاحبها مع الحفاظ على السرية. إذا رأى المحقق أن هوية صاحب الشكاوى قد تتكشف أو أن السرية قد تنتهك، يخطر صاحب الشكاوى بذلك ويطلب موافقة صاحب الشكاوى على إطلاع الأشخاص المعنيين على المعلومات ذات الصلة.
63. إذا رفض صاحب الشكاوى السماح بتداول هذه التفاصيل، يجوز للمحقق أن يبين أن هذا الرفض هو سبب ما يفرض على عملية التحقيق من قيود.

سير التحقيقات

64. يجري المحققون التحقيق بالطريقة التي يرونها مناسبة. وسيقومون في العادة بطرح استفسارات عن المتأثرين بالموضوع أو المتورطين فيه داخل المنظمة ويلتزمون بالآتي:
- (1) إبلاغ هؤلاء الأشخاص بمباشرة التحقيق وأسبابه؛ و
- (2) موافاتهم بإخطار خصوصية البيانات ما لم يشكل حصولهم على إخطار الخصوصية مساسًا بالتحقيق (في هذه الحالة، يُقدم إليهم إخطار خصوصية البيانات في أقرب فرصة بمجرد انتهاء خطورة المساس بالتحقيق).
65. ينظر الأمين والمحقق فيما إذا كانت هناك حاجة إلى مشورة قانونية أو مشورة خبراء آخرين ومناقشة الأمر مع مدير المخاطر القانونية والامتثال أو المدير العام حسب الضرورة.
66. يقدم المحقق تقريره للأمين.

التعاون مع عملية التحقيق

67. يجب على المتطوعين والموظفين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (بما في ذلك أعضاء مجلس الأمناء وجميع أعضاء اللجنة) التعاون مع عملية التحقيق وتقديم ما يطلبه المحقق أو عضو الهيئة أو الهيئة المعنية من معلومات معقولة.

نظر هيئة الشكاوى المستقلة في الشكاوى والمخاوف

68. عند الانتهاء من تقرير التحقيق، يختار رئيس الهيئة (أو في حالة غياب الرئيس أو في حالة تعارض مصالح رئيس الهيئة، نائب الرئيس أو أي من أعضاء الهيئة الآخرين) ثلاثة من أعضاء الهيئة للنظر في الموضوع.
69. يحصل أعضاء الهيئة على إفادة صاحب الشكاوى وتقرير المحقق ويجوز لهم طلب المزيد من المعلومات من أي شخص.
70. يقرر أعضاء الهيئة عملية النظر في الموضوع ويجوز لهم، ولكن لا داعي لذلك، إجراء جلسة استماع يستطيع فيها صاحب الشكاوى وكل من يؤثر عليه الموضوع مباشرة مخاطبة الهيئة شخصيًا. يجوز إجراء أي جلسة من هذا القبيل وجهاً لوجه أو بالوسائل الإلكترونية.
71. يجوز للهيئة أن تطلب من الأمين الحصول على مشورة قانونية أو مشورة خبراء آخرين للهيئة ويناقش الأمين أي طلب من هذا القبيل مع مدير المخاطر القانونية والامتثال أو المدير العام حسب الضرورة.

72. يجوز للهيئة السماح لمن يخاطبها أن يكون برفقة غيره ولكن لا يجوز تمثيل أحد بمستشار قانوني في أي جلسة من جلسات استماع الهيئة أو في أي طعن.

نظر هيئة الشكاوى المستقلة في طعون قرارات المدير العام

73. عند استلام طعن من أحد مديري الأقسام أو أحد المديرين الإقليميين في قرار اتخذته المدير العام بمقتضى الإجراءات والسياسات المتبعة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، يختار رئيس الهيئة (أو في حالة غياب الرئيس أو في حالة تعارض مصالح رئيس الهيئة، نائب الرئيس أو أي من أعضاء الهيئة الآخرين) ثلاثة من أعضاء الهيئة للنظر في الموضوع.

74. يتلقى أعضاء الهيئة إفادة طعن الطاعن، وقرار المدير العام خطياً وكل ما نظر فيه المدير العام حتى انتهى إلى قراره.

75. يقرر أعضاء الهيئة عملية النظر في الطعن ويمنحوا الطاعن فرصة لمخاطبة الهيئة شخصياً. يجوز إجراء أي جلسة من هذا القبيل وجهاً لوجه أو بالوسائل الإلكترونية.

76. يجوز للهيئة أن تطلب من الأمين الحصول على مشورة قانونية أو مشورة خبراء آخرين للهيئة ويناقش الأمين أي طلب من هذا القبيل مع مدير المخاطر القانونية والامتثال.

77. يجوز للهيئة السماح لمن يخاطبها أن يكون برفقة غيره ولكن لا يجوز تمثيل أحد بمستشار قانوني في أي من جلسات استماع الهيئة.

قرارات هيئة الشكاوى المستقلة

78. تتمتع هيئة الشكاوى المستقلة بالصلاحيات الآتية فيما يتعلق بالشكاوى والمخاوف المحالة إليها:

- (1) تأييد الشكاوى أو المخاوف أو رفضها
- (2) طلب اعتذار أو تفسير يقدمه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- (3) التوصية بمنح تعويض شريطة أن يحق للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، قبل دفع هذا التعويض، مطالبة صاحب الشكاوى بالدخول في اتفاق تراضٍ لتسوية جميع المطالبات ضد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) فيما يتعلق بالموضوعات محل الشكاوى
- (4) التوصية بالوساطة، عند اللزوم، وكيفية القيام بها. وعند النظر في التوصية بالوساطة من عدمها، يجب أن تراعي هيئة الشكاوى المستقلة إمكانية عدم ملائمة الوساطة في الحالات التي تنطوي على مشكلات جوهرية تتعلق بسلامة صاحب الشكاوى وعند وجود عدم تكافؤ خطير في القدرات بين صاحب الشكاوى والشخص الذي تقدم ضده الشكاوى، على سبيل المثال في الشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على اختلاف النوع الاجتماعي.
- (5) التوصية باستقالة أي من متطوعي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) (بما في ذلك أي من أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، المستشار القانوني، أو أي عضو في لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستثمارات، واللجنة الفنية لتخصيص الموارد وأي عضو في أي لجنة أخرى شكلها مجلس الأمناء أو الجمعية العامة)
- (6) إقالة أي متطوع (بما في ذلك أي من أعضاء لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، المستشار القانوني، أو أي عضو في لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستثمارات، واللجنة الفنية لتخصيص الموارد وأي عضو في أي لجنة أخرى شكلها مجلس الأمناء أو الجمعية العامة)
- (7) بناءً على التوصية بإقالة أي شخص من منصبه بموجب الفقرة 78(5)، إيقاف هذا الشخص عن منصبه حتى نهاية الاجتماع التالي للمجلس الحاكم أو، في حالة عدم قبول الطعن، إلى الاجتماع المقبل للمجلس الحاكم المنعقد بعد البت في الطعن
- (8) التوصية باتخاذ إجراء تأديبي ضد من تنطبق عليه هذه السياسة من الموظفين والتوصية بتوقيع العقوبة عليه
- (9) التوصية بجرمان أي شخص من العمل كمتطوع في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لدى لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستثمارات، واللجنة الفنية لتخصيص الموارد وأي لجنة أخرى شكلها مجلس الأمناء أو الجمعية العامة، (سواء كعضو أو مسؤول أو غير ذلك) لمدة تصل إلى عشرة سنوات
- (10) التوصية بإعداد تقرير للجهات التنظيمية ذات الصلة ما لم يتم إعداد هذا التقرير بالفعل
- (11) التوصية بتنفيذ التغييرات اللازمة في سياسات وإجراءات وممارسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لضمان عدم ظهور حالات مماثلة.

79. تتمتع هيئة الشكاوى المستقلة بالصلاحيات التالية فيما يتعلق بالطعن في قرارات المدير العام بخصوص الطعون التي يقدمها المديرون الإقليميون ومديرو الأقسام فيما يتعلق بما يتخذه المدير العام ضدهم من قرارات تأديبية بموجب السياسات والإجراءات التأديبية المعمول بها في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

- (1) تأييد الطعن أو رفضه
- (2) الاستعاضة بقرارها عن قرار المدير العام، وممارسة صلاحيات المدير العام نفسها
- (3) إلغاء قرار المدير العام إعادة النظر.

80. قرارات هيئة الشكاوى المستقلة فيما يتعلق بالطعون في قرارات المدير العام بخصوص الطعون التي يقدمها المديرين الإقليميون ومديرو الأقسام نهائية ولا تقبل الطعن فيها أمام أي من هيئات الطعن.

81. يُرفق مع كل قرار من قرارات الهيئة أو أعضاء الهيئة بيان حيثياته.

82. يبلغ الأمين قرار الهيئة على الفور إلى رئيس الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمدير العام وصاحب الشكاوى وكل من يتأثر بالموضوع مباشرة.

الطعن في قرارات هيئة الشكاوى المستقلة

83. يجوز لصاحب الشكاوى وكل من يتأثر مباشرة بموضوعها والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الطعن في القرار في غضون 14 يوماً من إرسال بيان القرار. يجب أن يكون طلب الطعن مصحوباً ببيان حيثيات الطلب. عند استلام طلب الطعن، ينظر في حيثياته رئيس هيئة الشكاوى المستقلة أو، إذا كان الرئيس مشاركاً في القرار الأول أو تعارضت مصالحه أو غير موجود، عضو آخر من أعضاء الهيئة يختاره الأمين، ويقرر النظر في الطعن أو عدمه. إذا وجب النظر في الطعن، يجوز لعضو الهيئة متخذ هذا القرار أن ينظر في الطعن ويجوز له تعيين عضواً واحداً أو أكثر من أعضاء الهيئة (ممن لم يشاركوا في القرار الأصلي) للنظر في الطعن. قرار النظر في الطعن من عدمه نهائي ولا يقبل الطعن.

84. تقرر هيئة الطعن (أو عضو هيئة الطعن الوحيد الذي ينظر في الطعن) عملية النظر في الطعن ويجوز لهم، ولكن لا داعي لذلك، إجراء جلسة استماع يجوز فيها لصاحب الشكاوى والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وكل من يتأثر مباشرة بالموضوع مخاطبة الهيئة شخصياً. يجوز إجراء أي جلسة من هذا القبيل وجهاً لوجه أو بالوسائل الإلكترونية.

85. يجوز لهيئة الطعن (أو عضو هيئة الطعن الوحيد الذي ينظر في الطعن) أن تطلب من الأمين الحصول على مشورة قانونية أو مشورة خبراء آخرين للهيئة ويناقش الأمين أي طلب من هذا القبيل مع مدير المخاطر القانونية والامتثال أو المدير العام حسب الضرورة.

86. يجوز لهيئة الطعن (أو عضو هيئة الطعن الوحيد الذي ينظر في الطعن) السماح لمن يخاطبها أن يكون برفقة غيره ولكن لا يجوز تمثيل أحد بمستشار قانوني في أي من جلسات استماع هيئة الطعن.

87. يجوز لهيئة الطعن أو لعضو الهيئة:

- (1) تأييد الطعن أو رفضه
- (2) الاستعاضة بقراره/ها عن قرار الهيئة الأولى، وممارسة صلاحيات الهيئة الأولى نفسها
- (3) إلغاء قرار الهيئة الأولى إعادة النظر.

88. يبلغ الأمين هذا القرار على الفور إلى رئيس مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والمدير العام وصاحب الشكاوى وكل من يتأثر بالموضوع مباشرة.

89. يُرفق بقرار الطعن بيان حيثياته.

90. قرار الطعن نهائي وغير قابل للطعن آخر.

91. يسجل الأمين كل قرار من قرارات الهيئة أو أعضاء الهيئة، مع بيان حيثياته، في خدمة SafeReport الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

92. دفعاً للشك، لا يحق للمديرين الإقليميين ومديري الأقسام الطعن في الهيئة الأولى أمام أي من هيئات الطعن فيما يتعلق بما يتخذه المدير العام ضدها من قرارات تأديبية.

تنفيذ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) للقرارات

93. في حالة صدور قرار إلزامي من الهيئة أو عضو الهيئة، يتولى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، بقدر استطاعته، تنفيذ القرار في غضون 30 يوماً من صدور القرار أو أي قرار تصدره لجنة الطعن.

94. في حالة صدور توصية من الهيئة أو عضو الهيئة (باستثناء التوصيات المتعلقة بالمدير العام)، ينظر المدير العام في التوصية ويحدد قبول الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التوصية وتنفيذها من عدمه. في حالة صدور توصية من الهيئة أو عضو الهيئة بخصوص المدير العام، ما لم يكن المدير العام قد قبل التوصية بالفعل، ينظر مجلس الأمناء في التوصية في اجتماعه المقبل ويحدد قبول الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) التوصية وتنفيذها من عدمه.

95. في حالة صدور توصية من الهيئة أو أي عضو من أعضاء الهيئة بحرمان أي شخص من العمل كمتطوع (بأي صفة) في الجمعية العامة، لجنة الترشيحات والحوكمة، مجلس الأمناء، لجنة المالية والتدقيق والمخاطر، لجنة السياسات والاستراتيجيات والاستثمارات، واللجنة الفنية لتخصيص الموارد، وأي لجنة أخرى شكلها مجلس الأمناء أو الجمعية العامة، يبادر الأمين فوراً بإبلاغ الهيئات الحاكمة المعنية واللجان والجمعيات الأعضاء.

96. يبلغ الأمين على الفور الهيئة وصاحب الشكوى وكل من يتأثر مباشرة بالموضوع بقرار الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تنفيذ توصيات الهيئة من عدمه، ويُقدم حثيثاً الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

معيار الإثبات

97. يقرر كل من يتولى البت في شكوى أو مراجعة قرار صدر المسائل الموضوعية على أساس موازنة الاحتمالات.

مسؤوليات المحققين وأعضاء الهيئة تجاه صاحب الشكوى

98. لا يتحمل من يتولى البت في شكوى أو مراجعة قرار أي مسؤوليات تجاه صاحب الشكوى فيما يتعلق بذلك القرار، وصاحب الشكوى يوافق، كشرط للنظر في شكواه، على عدم الشروع في أي إجراءات ضد أي من متخذي القرار فيما يتعلق بقرار اتخذه أو حثيثاً هذا القرار.

تضارب الإجراءات

99. إذا تلقت جمعية عضو (جهة معنية) شكوى أو مخاوف تتعلق بشخص تنطبق عليه هذه السياسة لكن هذه الشكوى أو المخاوف تتعلق أساساً بالجهة المعنية أو بأفعال أو تقصير آتاه الشخص نحو منصب يشغله لدى الجهة ذات الصلة:

(1) تدبر الجهة المعنية الشكوى أو المخاوف وفقاً لسياستها وإجراءاتها وتطلع المدير الإقليمي والمدير العام أولاً بأول على التقدم المحرز أو النتائج النهائية التي خلصت إليها حيال هذه الشكوى أو المخاوف، مع مراعاة ما يفرضه القانون المحلي الساري من قيود.

(2) إذا لم تقم الهيئة المعنية بإدارة الشكوى أو المخاوف لأي سبب من الأسباب أو لم تشرع في إجراءات تقديم الشكاوى في غضون فترة زمنية معقولة، يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إدارة الشكوى أو المخاوف وفقاً لهذه السياسة ويجب على الهيئة المعنية التعاون مع التحقيقات.

(3) لا يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ولا للجهة المعنية الشروع في إجراءات إدارة الشكوى أو المخاوف أثناء قيام الطرف الآخر بذلك.

100. إذا تلقت السكرتاريا شكوى أو مخاوف ينبغي أن تتناولها جهة معنية وفقاً للفقرة 99، تحيل السكرتاريا الموضوع على الفور إلى الهيئة المعنية.

العلاقة مع الإجراءات القانونية

101. إذا شرع شخص في إجراءات قانونية ضد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو ضد أي من متطوعي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو أمنائه أو موظفيه فيما يتعلق بموضوع الشكوى أو المخاوف، يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إيقاف هذا الإجراء فيما يتعلق بالموضوع، وتوقف هيئة الشكاوى المستقلة هذا الإجراء بناء على طلب من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

آليات الشكاوى الأخرى

102. يجوز لمن يرغب في تقديم شكوى بخصوص الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تقديم الشكوى إلى الجهات التنظيمية المعنية، مثل مفوضية المؤسسات الخيرية لإنجلترا وويلز، ومفوض المعلومات وهيئة تنظيم جمع التبرعات. ومع ذلك، يأمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ممن يرغب في تقديم شكوى أن يرفع الأمر أولاً للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وفقاً لهذه السياسة. وبناءً على طبيعة الأمور التي تُرفع وخطورتها، يجوز للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في أي حالة أن يقدم تقريره للجهات التنظيمية المعنية.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة المقترحة 24.1:

سياسة تضارب المصالح والأدوار للهيئات الحاكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)

مقدمة

1. تقع على كاهل IPPF مسؤولية العمل الدائم لرعاية المصالح الفضلى لأصحاب المصلحة (المستفيدين من الخدمات والداعمين والمتطوعين والموظفين، إلخ). وهذا يشمل ضمان أن المصالح الشخصية، أو الأدوار الأخرى، أو ولاءات أعضاء هيئات IPPF الحاكمة (لجنة الترشيحات والحوكمة (NGC)، ومجلس الأمناء (BoT)، ولجان المجلس، إلخ) لا تمنعهم من التصرف كما يجب واتخاذ قرارات تحقق مصالح الاتحاد الفضلى.
2. قد يؤدي تضارب المصالح والأدوار إلى الإضرار بسمعة IPPF والنيل من ثقة واطمئنان المستفيدين من خدمات الاتحاد، والداعمين له والمتطوعين والموظفين والجهات المانحة، فضلاً عن عامة الناس. ويمكن تجنب هذه التأثيرات وتبعاتها الضارة والحد منها بتحديد التضارب الذي قد ينشأ والتعامل معها استباقياً.
3. وفقاً للمادة 122 من قانون المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة (UK Charity Act) لعام 2011، لا يجوز لأي أمين من أمناء أي مؤسسة خيرية مدرجة (CIO) أن ينتفع شخصياً من اتفاقية أو معاملة أبرمتها هذه المؤسسة الخيرية المدرجة (CIO) إذا لم يفصح الأمين، قبل إبرام هذه الاتفاقية أو المعاملة، لجميع أمناء المؤسسة الخيرية عن أي مصلحة مادية (سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة) للأمين فيها، أو مع أي شخص آخر أو هيئة طرف فيها. وبالتالي، تتوقع مفوضية المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة (CC) من كل أمين أن يتخذ الخطوات الملائمة في الوقت المناسب للتخفيف من ذلك التضارب.

الغرض ونطاق التطبيق

4. تحدد هذه السياسة نهج IPPF في إدارة التضارب الفعلي أو المتوقع أو المحتمل في المصالح أو الأدوار. والغرض منها ضمان عدم المساس بنزاهة هيئات IPPF الحاكمة أو سمعتها، وتعزيز الشفافية في ممارسات حوكمتها ودعم الامتثال الكامل للمتطلبات القانونية المعمول بها.
5. يجب أن يعمل مجلس الأمناء ولجانه على تحقيق مصلحة الاتحاد الفضلى. وتقع هذه المسؤولية على عاتق جميع أعضاء هيئات IPPF الحاكمة.
6. حيثما تشير هذه السياسة إلى هيئات IPPF الحاكمة، فإنها تشمل لجنة الترشيحات والحوكمة، ومجلس الأمناء، ولجان المجلس، إلخ. ولا تشمل جمعيات IPPF الأعضاء ولا غيرها من الشراكات. ومع ذلك، نشجع هذه الكيانات على وضع سياساتها بشأن هذه الأمور، مع الاستفادة من هذا المثال.
7. تطرح هذه السياسة أيضاً توجيهات معينة لهيئات IPPF الحاكمة ولموظفيها للأخذ بها عند الشروع في سياسة تضارب المصالح/الأدوار وتنفيذها. ويتعين استخدام نموذج "إقرار بالمعاملات المادية والمصالح/الأدوار" الموحد مع هذه السياسة.
8. يجب على الأمناء/أعضاء اللجان تقديم آخر ما لديهم من معلومات. ويجب عليهم استكمال المعلومات المتعلقة بالتضارب وتقديمها في حينها، والقيام بذلك في بداية كل عام بمجرد تأثر أوضاعهم المعلنة مسبقاً بأي تغيير يطرأ عليها.

تعريفات

9. الأمين شخص يعمل في مجلس أمناء IPPF كعضو له حق التصويت. يتحمل مجلس الأمناء المسؤولية النهائية عن الإشراف على أنشطة سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، تماثلياً مع متطلبات قانون الجمعيات الخيرية لعام 2011 ووفقاً لما ينص عليه قانون ولوائح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وقواعده الإجرائية وسياساته ذات الصلة.
10. **عضو اللجنة** شخص يعمل في لجنة الترشيحات والحوكمة (NGC) في IPPF أو في إحدى لجان مجلس IPPF.
11. يُعرف **تضارب المصالح** أيضاً بازدواجية المصالح. قد يحدث تضارب المصالح أو الازدواجية فيها إذا مُنع أحد أعضاء المجلس/اللجنة من الولاء، أو إبداء الولاء، غير المشروط لاتحاد IPPF. وقد يكون تضارب المصالح دقيقاً وليس من الضروري أن يكون مالياً

بطبيعته. وقد ينشأ تضارب المصالح أيضًا عن علاقات أو مصالح شخصية أو مهنية أو تطوعية، وقد يتسبب في اتخاذ قرارات، أو النظر إليها على أنها، ليست في مصلحة IPPF.

12. قد يحدث تضارب الأدوار إذا كُلف شخصٌ بمهام متعارضة أو متناقضة للنهوض بدوره لدى منظمات مختلفة أو داخل نفس المنظمة. وقد يتعرض الفرد، أو يرى البعض أنه تعرض، لتضارب الأدوار إذا شغل مناصب مختلفة تكون سببًا في اتخاذه اتجاهات مختلفة أو متعارضة أو متخالفة.

13. قد يحدث الإخلال بالواجب إذا أخفق الأمين/عضو اللجنة، أو رأى البعض إخفاقه، في القيام بشيء كان مسؤولاً عنه قانونيًا أو أخلاقيًا.

14. الشخص المرتبط يعني أفراد عائلة الأمين/عضو اللجنة أو أقاربه أو شركاءه التجاريين، وكذلك الشركات أو المنظمات التي فيها مصلحة للأمين/عضو اللجنة، بالتملك أو المنصب أو النفوذ.

15. الانتهاكات يقال أنها حدثت إذا كان لدى IPPF قرائن معقولة تثبت إخفاق الأمين/عضو اللجنة في الإفصاح عن وجود تضارب فعلي أو محتمل في المصالح أو الأدوار.

16. ينقسم تضارب المصالح إلى نوعين معروفين: التضارب المالي والتضارب في الولاء.

17. قد يحدث التضارب المالي إذا انتفع الأمين، أو شخص أو منظمة أو كيان مرتبط بالأمين/عضو اللجنة، ماليًا، أو بصورة مباشرة أو غير مباشرة، بما في ذلك بتلقي أموال أو ممتلكات أو معدات أو سلع أو خدمات، نتيجة لقرار اتخذه IPPF.

18. قد يحدث التضارب في الولاء إذا كان الأمين/عضو اللجنة مدينًا، أو رأى البعض أنه مدين، بالولاء لأسرته أو أصدقائه أو أرباب عمله أو لمؤسسات أو منظمات أخرى تتعارض مصالحها، أو رأى البعض تعارض مصالحها، مع مصالح IPPF. والولاء الكامل أو المتعارض قد يمنع، أو يرى البعض أنه يمنع، الأمين/عضو اللجنة من اتخاذ قرارات تصب في مصلحة IPPF الفضلى. على سبيل المثال، إذا كان الأمين/عضو اللجنة العالمي يعمل في مجلس إدارة جمعية عضو، فقد يوجد هذا، أو يرى البعض أنه يوجد، تضاربًا في الولاء، وخصوصًا في حالة عدم إعطاء مصلحة IPPF العالمية أولوية على مصلحة المنظمة الوطنية المعنية.

19. المصروفات مبالغ يردّها IPPF مقابل تكاليف قانونية تحملها الأمين/عضو اللجنة شخصيًا لقيامه بواجباته الرسمية لاتحاد IPPF. وذلك على أن تكون هذه التكاليف المتكبدة معقولة وأن تُثبت من واقع الفواتير أو الإيصالات ذات الصلة.

20. مزايا الأمين/عضو اللجنة تعني كل حالة يتلقى فيها الأمين/عضو اللجنة من IPPF أموالاً أو ممتلكاتٍ أو معداتٍ أو سلعٍ أو خدماتٍ لها قيمة نقدية.

21. الأمين/عضو اللجنة المستخدم هو كل أمين/عضو لجنة يستخدم، بصفته مستفيد من IPPF، المعدات أو المرافق أو الخدمات أو صور الدعم التي يقدمها IPPF في إطار عمله الخيري.

المبادئ التوجيهية

تسترشد سياسة تضارب المصالح والأدوار الخاصة بالهيئات الحاكمة لاتحاد IPPF بالمبادئ التالية:

22. خدمة مصالح الاتحاد دائمًا: يلتزم جميع الأمناء/أعضاء اللجان بحكم واجباتهم بخدمة مصالح IPPF الفضلى فقط وتقديم هذه المصالح على مصالحهم الخاصة عند تنفيذ واجباتهم الرسمية. ويتحمل الأمناء/أعضاء اللجان في IPPF منفردين مسؤوليتهم عن الإقرار بما يرون من تضارب في المصالح. ويقع عبء الإقرار بها في الوقت المناسب على عاتق الأمناء/أعضاء اللجان منفردين.

23. الأخلاق والنزاهة: يتوقع IPPF من جميع الأمناء/أعضاء اللجان منفردين أن يظهروا التزامًا قويًا بالنزاهة والقيم الأخلاقية وأن يتحلوا بأسمى الأخلاق الشخصية والمهنية وأن يلتزموا دون مساومة بتمثيل مصالح الاتحاد وأصحاب المصلحة.

24. الشفافية: يتوقع IPPF من جميع الأمناء/أعضاء اللجان الالتزام بالشفافية الكاملة والصراحة التامة تنفيذًا لسياسة تضارب المصالح والأدوار. ويلتزم IPPF بدوره بالشفافية في إدارته لتضارب المصالح والأدوار، وفقًا لسياسة الشفافية.

25. **المساءلة:** أمناء/أعضاء اللجان في IPPF مسؤولون عن أي تضارب فعلي أو محتمل أو متوقع في المصالح أو الأدوار ينطبق عليهم.
26. **الإنصاف:** سوف يضمن IPPF معاملة جميع الأمناء/أعضاء اللجان على قدم المساواة في تطبيق هذه السياسة، بغض النظر عن دورهم أو مسؤولياتهم أو مناصبهم.
27. **النهج القائم على المخاطر:** يلتزم IPPF بنهج قائم على المخاطر في تقييم وإدارة المخاطر المرتبطة بالتضارب الفعلي والمتوقع في المصالح والأدوار.

السياسة

28. وضعت سياسة تضارب المصالح والأدوار بما يتماشى مع: "قانون IPPF ولوائحه"، "مفوضية المؤسسات الخيرية"، وقانون العمل الخيري، لعام 2011، بالمملكة المتحدة.
29. تنطبق هذه السياسة على جميع هيئات IPPF الحاكمة. ولا تنطبق على الهيئات الحاكمة للجمعيات الأعضاء ولا شركاء IPPF الآخرين. وتتحمل الجمعيات الأعضاء والشركاء مسؤولياتهم منفردين عن وضع سياساتهم الخاصة بهم.
30. على جميع الأمناء/أعضاء اللجان في IPPF القيام بواجباتهم واتخاذ قراراتهم بما يحقق مصالح IPPF الفضلى فقط. وهذا يعني أن الجميع ملزمون بالنظر دائماً في حالات تضارب المصالح/الأدوار الفعلية أو المحتملة أو المتوقعة والإبلاغ عنها بانتظام لضمان التخلص من أي تأثيرات سلبية محتملة على IPPF.
31. يخضع كل أمين/عضو لجنة للخطوات التالية على الأقل سنوياً. ومع ذلك، سوف تتكرر هذه العملية إذا تغيرت الظروف وأثرت على دقة الحالة المعلنة سابقاً بعد إبلاغ سلطات حوكمة IPPF بها:

1. الخطوة 1: إطلاق العملية
2. الخطوة 2: تحديد تضارب المصالح و/أو الأدوار والإقرار بذلك استباقياً
3. الخطوة 3: الالتزام بالعملية المحددة والتعامل وفقاً لذلك مع أي تضارب في المصالح أو الأدوار
4. الخطوة 4: التوثيق وكتابة تقرير موجز
5. الخطوة 5: اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تنصح بها الهيئة الحاكمة في السلطات المختصة

32. يقدم الأمين/عضو اللجنة إقراراً لرئيس الاجتماع، قبل أو بعد توزيع جدول أعمال اجتماع الهيئة الحاكمة، بخصوص التضارب في أي بند من بنود جدول الأعمال. ويدون هذا الإقرار في محضر الاجتماع، وكذلك أي إجراء لاحق يُتخذ لحماية مصالح الاتحاد.
33. في حالات تضارب المصالح و/أو الأدوار، تقوم سلطة IPPF المختصة (على سبيل المثال، رئيس مجلس الأمناء، رئيس لجنة الترشيحات والحوكمة (NGC)، رؤساء لجان المجلس، مستشار IPPF القانوني الفخري، المدير العام، فريق الحوكمة، إلخ) بإخطار الأمين/عضو اللجنة عند ضرورة اتخاذ إجراءات معينة لتجنب التضارب، مثل:

1. التراجع عن مناقشة أو اتخاذ قرار بشأن أي بند من بنود جدول الأعمال
2. عدم اتباع مسار معين في الإجراءات
3. التعامل مع القضية بطريقة مختلفة لا ينشأ عنها تضارب في المصالح/الأدوار
4. الحصول على استقالة أو تقديمها.

34. قد ينشأ التضارب في المصالح أو الأدوار إذا تضمن القرار منفعة محتملة للأمين/عضو اللجنة. وفي هذه الحالة، يقوم الأمين/عضو اللجنة بالآتي:

1. المبادرة بالالتحى (أو قبول التحى) عن أي مشاركة في عملية صنع القرار ذات الصلة.
2. الالتزام بالشروط التي تحددها سلطة IPPF المختصة باعتبارها ضرورية لإدارة تضارب المصالح/الأدوار بطريقة ملائمة.

35. في حالة وجود خلاف بين الأمين/عضو اللجنة على تقييم التضارب والإجراءات المقترحة التي يتعين على سلطة IPPF المعنية اتخاذها، يجوز تقديم طعن. يجوز للأمين/عضو اللجنة الطعن بطلب إعادة تقييم قضيته/قضيتها أمام السلطة الأعلى التالية. ويصبح قرار هذه السلطة نهائياً. وسوف تلتزم هذه السلطة الأعلى التالية بالترتيب المدرج تحت البند 44 من هذه السياسة.

36. سوف يقوم IPPF من وقت لآخر بتحديث سياسة تضارب المصالح والأدوار.

التفويض

37. تبدأ عملية تضارب المصالح والأدوار باستكمال النموذج المصمم (المرفق 1) للإقرار بالمعلومات المتعلقة بتضارب المصالح و/أو الأدوار سواءً كان فعلياً أو متوقعاً:

1. عند أول تعيين كأمين أو عضو لجنة
2. في بداية كل عام
3. بمجرد حدوث تغيير مادي في وضع الأمين/عضو اللجنة فيما يتعلق بالأسئلة المنصوص عليها في نموذج IPPF "إقرار بالمعاملات المادية والمصالح / الأدوار"
4. عند قيام طرف آخر - من داخل IPPF أو من خارجه - بإبلاغ IPPF بمعلومات تتعلق بتضارب في المصالح أو الأدوار.
5. قبل أو عند اتخاذ قرار يصبح بموجبه الأمين/عضو اللجنة على دراية بأن لديه، أو متوقع أن يكون لديه، تضارب محتمل في المصالح أو الأدوار.

38. سوف يُقدّم نموذج للإقرار بالمعلومات ذات الصلة (الملحق 1) بلغات العمل في IPPF.

39. سوف يقوم الأمناء وأعضاء اللجان منفردين بتعبئة وتوقيع نموذج "إقرار بالمعاملات المادية والمصالح/الأدوار". يجب أن تتضمن هذه الإقرارات تصريحاً بأي تضارب فعلي و/أو محتمل و/أو متوقع في المصالح والأدوار.

40. بعد تعبئة/إكمال النماذج الصادرة إلى الأمناء وأعضاء اللجان تُرَد إلى السكرتاريا في غضون أسبوع من استلامها.

41. سوف يجري فريق حوكمة IPPF مراجعة أولية للنماذج المكتملة.

42. إذا تبين للفريق وجود تضارب مادي محتمل في المصالح و/أو الأدوار، سوف تُحال المسألة إلى فريق الشؤون القانونية والمخاطر والضمانات في IPPF. وإذا لزم الأمر، سوف تُطلب معلومات إضافية من الأمين/عضو اللجنة.

43. عند الاعتقاد بوجود تضارب في المصالح/الأدوار يتطلب حلاً، سوف يُرفع إلى الهيئة/السلطة المختصة تقريرٌ موجزٌ من فريق الحوكمة: أي المجلس أو رئيس اللجنة، بالتشاور مع مستشار IPPF القانوني الفخري.

44. إذا كان تضارب المصالح/الأدوار يتعلق برئيس إحدى لجان المجلس، ينظر في الأمر رئيسُ مجلس الأمناء، بالتشاور مع مستشار IPPF القانوني الفخري. إذا كان تضارب المصالح/الأدوار يتعلق برئيس مجلس الأمناء، ينظر في الأمر رئيسُ لجنة الترشيحات والحوكمة (NGC)، بالتشاور مع مستشار IPPF القانوني الفخري. وبالمثل، إذا كان تضارب المصالح يتعلق برئيس لجنة الترشيحات والحوكمة (NGC)، فسوف ينظر في هذا الأمر المستشار القانوني الفخري بالتشاور مع رئيس مجلس IPPF ومدير IPPF العام.

45. سوف تُحدد السلطة المختصة الخطوات التالية، بالتشاور مع فريق الحوكمة، و/أو مع المدير العام و/أو مستشار IPPF القانوني الفخري، حسب اللزوم. وإذا لزم الأمر، يجوز طلب مشورة قانونية إضافية (من الداخل أو الخارج).

46. في حالة ثبوت التضارب المادي في المصالح و/أو الأدوار، سوف تحدد سلطة الحوكمة المختصة، بالتشاور حسب اللزوم، مسار الإجراءات التي يتعين اتخاذها لإزالة تضارب المصالح أو حسمه.

47. الأمين/عضو اللجنة ملزم بالامتثال للإجراءات المطلوبة.

48. سوف يقوم فريق الحوكمة بتسهيل العملية كلها بالتشاور مع فريق الشؤون القانونية والمخاطر والضمانات.

اعتمدها مجلس أمناء IPPF، مارس 2022

نموذج الإقرار بالمعاملات المادية والمزايا/الأدوار
(يقوم الأمناء/ أعضاء اللجان منفردين بتعبئته)

الاسم:

المنصب في المجلس/ اللجنة:

الإجابة	السؤال
	1. هل تشغل منصباً في جمعية عضو؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل.
	2. هل تشغل منصباً في منظمة أخرى تتلقى أموالاً من IPPF؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل.
	3. هل تشغل منصباً لدى جهة مانحة تقدم تمويلات لاتحاد IPPF؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل.
	4. هل تشغل منصباً، بأجر أو بدون أجر، لدى مورّد سلع و/أو خدمات لاتحاد IPPF، أو جمعيات أعضاء تابعة لاتحاد IPPF، أو أي منظمة أخرى تتلقى أموالاً من IPPF؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل.
	5. يرجى ذكر جميع الأدوار العامة التي تقوم بها، سواءً كانت تطوعية أو مدفوعة الأجر.
	6. إذا كنت قد تلقيت أيّاً من المزايا التالية بحكم منصبك في IPPF، أو في منظمة عضو أو منظمة يمولها IPPF، يرجى تقديم تفاصيل عن: أ. الراتب أو المكافأة أو الأتعاب أو العلاوة. ب. القرض من أي نوع*؛ ج. توفير السكن. د. السفر المجاني أو المخفض (باستثناء الرحلات التي تتعلق بأعمال IPPF حصرياً)؛ هـ. الهدايا سواء كانت سلعة أو خدمات. و. السلع أو الخدمات التي تم توريدها بأقل من قيمتها في السوق. ز. أي مزايا أخرى. *في حالة الحصول على قرض من أي نوع، يرجى ذكر الرصيد الحالي وأعلى رصيد في الـ 12 شهراً الماضية.

الإجابة	السؤال
	<p>7. يرجى تقديم تفاصيل عن الآتي:</p> <p>أ. يرجى توضيح العلاقات أو المعاملات أو المناصب التي تشغلها (سواء كانت تطوعية أو غير ذلك)، أو الظروف التي تعتقد أنها قد تسهم، أو يُنظر إليها على أنها تسهم، في حدوث تضارب في المصالح أو الأدوار:</p> <p>ب. أي إمكانية أو صلة أو تضارب محتمل مع أي بند من بنود عمل المجلس/اللجنة (على سبيل المثال خطة العمل، إلخ) فيما يتعلق بدورك ومسؤوليتك في IPPF.</p> <p>(من المتوقع أن يقدم الأمين/عضو اللجنة تقريرًا استباقيًا بشأن النقطة "ب" عند الضرورة، وأن يعرض النموذج على سلطات الحوكمة)</p>
	<p>8. هل لأي قريب⁵⁹ مصالح (مالية أو غير مالية) في IPPF قد تتسبب في أن يكون للأمين/عضو اللجنة، أو أن يظهر لديه، تضارب في المصالح و/أو الأدوار؟</p> <p>إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل.</p>
	<p>9. هل هناك أي قريب (حسب ما جاء في الهامش أدناه) يعمل موظفًا لدى جمعية عضو أو شريك يتلقى تمويلًا من IPPF، سواء كموظف أو كمستشار؟</p> <p>إذا كانت الإجابة نعم، يرجى ذكر التفاصيل بما فيها المنصب.</p>

أشهد بأن المعلومات الواردة أعلاه كاملة وصحيحة، على حد علمي واعتقادي.

التوقيع

الاسم (بخط واضح)

الموقع (الدولة)

التاريخ

⁵⁹يشمل الأقارب "الأزواج والشركاء والمتعاشين والآباء والأمهات والأجداد والأشقاء والأبناء والأحفاد وأبناء العمومة والأصهار".

السكرتاريا الموحدة

1.2 السكرتاريا

1. تتألف سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من كافة العاملين في المكتب المركزي للاتحاد، والمكاتب الإقليمية، والمكاتب التابعة للاتحاد في كافة أنحاء العالم، والمسؤول التنفيذي الرئيسي لهذه السكرتاريا هو المدير العام للاتحاد.
2. تضطلع السكرتاريا بمسؤولية تفسير سياسات الاتحاد وتطبيقها باتساق وبما يتوافق مع واقع الجمعيات الأعضاء ومتطلباتها.
3. ينبغي أن تسهم السكرتاريا في تطوير السياسات وتدشينها لتنظر فيها الهيئات الحاكمة المسؤولة عن قرارات السياسات وتضمن إشراك الجمعيات الأعضاء على النحو المطلوب في تطوير هذه السياسات.
4. تتولى السكرتاريا مسؤولية خدمة الجمعيات الأعضاء بشكل فعال من خلال تعظيم الاستفادة من الأفراد والموارد الأخرى وإدارة موارد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بفعالية لصالح الصحة الجنسية والإنجابية العالمية بما في ذلك تنظيم الأسرة.

وفقاً لما أقره المجلس المركزي، نوفمبر 1990
كما عدّله مجلس الأمناء، نوفمبر 2020

السكرتاريا

السياسة 2.2

السياسة 2.2 القواعد التنظيمية لوظيفة المدير العام

1. المدير العام هو المسؤول التنفيذي الرئيسي للاتحاد، وبصفته هذه يكون مسؤولاً عن:

- (1) ضمان أن يكون التخطيط التشغيلي لأنشطة الاتحاد كاملاً وشاملاً ومتماشياً مع الخطة الاستراتيجية والسياسات التي أقرها مجلس الأمناء والجمعية العامة.
- (2) وضع أنظمة وإجراءات ملائمة والمحافظة عليها، بهدف تنفيذ السياسات التي أقرها مجلس الأمناء بما في ذلك نظام فعال وعلمي للرقابة الداخلية.
- (3) وضع وصيانة النظم والإجراءات المناسبة لتنفيذ التوجيهات واللوائح والقواعد الإجرائية المعتمدة من قبل الجمعية العامة.
- (4) الإدارة الفعالة والكفاء للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في كافة النواحي، خاصة في دور المسؤول المالي للاتحاد؛ وإبلاغ مجلس الأمناء بأي إجراءات تنفيذية قد يكون لها تأثيرات على السياسات.
- (5) الإشراف على تنفيذ برنامج العمل والموازنة السنوي للسكرتاريا الموحدة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- (6) ضمان أن يكون كل عضو من العاملين مدرراً لدور الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ومهمته، وأن يكون جزء من السكرتاريا الموحدة محددة غايته وأهدافه بوضوح.
- (7) وضع أنظمة وإجراءات ملائمة والمحافظة عليها، من أجل:

- أ. تنمية الموارد الضرورية من أجل برنامج عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والنهوض باستدامة تمويله بما يتماشى مع سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- ب. المشاركة في تخصيص الموارد للمستويات المختلفة بالاتحاد الدولي وفقاً للسياسات المالية والتوجيهات التي أقرها مجلس الأمناء، و
- ج. ضمان استخدام الموارد بفعالية وكفاءة، وأن مثل هذا الاستخدام يتم التأكد من أوجه صرفه محاسبياً على نحو كامل ودقيق طبقاً لسياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- (8) تشغيل الموظفين من ذوي الكفاءات العالية قدر الإمكان ضمن نطاق رواتب مقبولة، ووضع المناصب الوظيفية والهيكل التنظيمية داخل السكرتاريا الموحدة.
- (9) ضمان إجراء التقييم الرسمي لأداء موظفي السكرتاريا الموحدة سنوياً طبقاً للأهداف والمعايير المتفق عليها.

2. ولتنفيذ المسؤوليات الواردة أعلاه، سيتعين على المدير العام القيام بما يلي:

- (1) التشاور مع رئيس ونائب رئيس مجلس الأمناء ورئيس لجنة المالية والتدقيق والمخاطر في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حسب الضرورة وعندما يقتضي الأمر أو حسبما يقضي بذلك مجلس الأمناء من وقت لآخر.

- (2) تزويد مجلس الأمناء دورياً بمعلومات آنية وكاملة حول نتائج الخطط والموازنات المصادق عليها.
3. كما يتعين على المدير الإقليمي القيام أيضاً ما يلي:
- (1) تقديم النصح والدعم لمجلس الأمناء عمومًا ورئيس مجلس الأمناء وللجنة الترشيحات والحوكمة وللجان المجالس الأخرى خصوصاً.
- (2) الحفاظ على روابط مناسبة مع المنظمات الدولية.
- (3) الحفاظ على اتصالات فعّالة مع كافة مستويات الاتحاد و فيما بينها.
4. يساعد المدير العام مجلس الأمناء والجمعية العامة في تطوير الخطة الإستراتيجية للاتحاد الدولي لتنظيم أسرة ومتابعة ومراجعة تنفيذها على فترات منتظمة.
5. يقوم المدير العام بدور قيادي في أنشطة الدعوة وثيقة الصلة بتعزيز أهداف وغايات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
6. يقوم مجلس الأمناء بتعيين المدير العام ودعمه والإشراف عليه وتقييمه سنوياً.
7. لمجلس الأمناء وحده صلاحية إقالة المدير العام.
8. سوف يعين المدير العام المديرين الإقليميين، المديرين، المكتب المركزي، بناء على توصية من لجنة الاختيار. تتألف لجنة الاختيار من رئيس مجلس الأمناء، ونائب الرئيس، والمدير العام، أو من يرشحونهم.
9. ويتم إجراء كافة التعيينات وفقاً للقواعد التنظيمية للتوظيف المعمول بها في الاتحاد في وقت التعيين. ويتولى المدير العام أيضاً إبلاغ رئيس مجلس الامناء قبل تجديد أو إنهاء عقود هؤلاء الموظفين.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
كما عدّله المجلس الحاكم، مايو 2020

السياسة 3.2

السياسة 3.2 القواعد التنظيمية لوظيفة المدراء الإقليميين

1. المدير الإقليمي هو ممثل المدير العام في الإقليم، وهو مسؤول مباشرة أمام المدير العام، ويعمل في إطار السلطات التي يخولها له المدير العام.
2. ويتولى المدير الإقليمي ما يلي:
 - (1) العمل كرئيس لمكتب السكرتاريا الإقليمي ويكون مسؤولاً عن القيادة والإدارة الشاملة للإقليم.
 - (2) إقامة نظام سليم للاتصال ورفع التقارير بين الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين وغيرهم من أصحاب المصلحة في الإقليم، والسكرتاريا الموحدة.
 - (3) تحديد الاحتياجات في إقليمهم، وتحديد الموارد المتاحة داخل الاتحاد وخارجه لتلبية هذه الاحتياجات، وتنمية الموارد لهذا الغرض إذا أمكن ذلك.
 - (4) تمثيلاً مع اتجاه سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، القيام بالدعوة إلى توفير بيئة تمكينية للحقوق والصحة الجنسية والإنجابية لإجراء التطوير/المراجعة اللازمة أو تغيير السياسات لصالح عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).
 - (5) يجتمع مع المدير العام كما هو ملائم، وذلك لاستعراض تنفيذ البرنامج الإقليمي والموازنة والأمور الأخرى المتعلقة بالعمل.
 - (6) مساعدة المدير العام على فهم سياسات الاتحاد والإشراف على تنفيذها، وأن يكون راعياً للسياسات في الإقليم والترويج لها داخل الإقليم، والتواصل مع الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين ومعرفة احتياجاتهم للمساهمة في تطوير سياسات الاتحاد وإعادة تحديد أهدافه..
 - (7) مساعدة الجمعيات في تطوير البرامج من أجل دعم أهداف الاتحاد.
 - (8) تقديم النصح والدعم إلى متطوعي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة داخل الإقليم وعند الحاجة.
 - (9) التأكد من حصول الجمعيات الأعضاء على الدعم الفني لتنفيذ برامجها أو بناءً على طلب منها.
 - (10) تولى المسؤولية عما يلي:
 - (أ) تقديم المشورة للمدير العام والمديرين الآخرين في فريق قيادة المديرين بشأن متطلبات الميزانية والبرامج والقضايا الاستراتيجية والمسائل التنظيمية الأخرى حسب اللزوم؛
 - (ب) إدارة ميزانية المكاتب الإقليمية والميزانيات الخاصة بالأنشطة الإقليمية كافة.
 - (ج) إدارة وتطبيق القواعد التنظيمية وشروط اتفاقات التمويل مع الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين حسب اللزوم.
 - (د) متابعة وتقديم التقارير بشأن ميزانيات مشروعات/برامج الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين وتفسير وتحليل تقارير البرامج والتقارير المالية.

- (ه) توظيف أفضل ما يمكن من ذوي الخبرة ضمن مجال مراتب مقبولة للمناصب الأساسية والهيكل التنظيمية في المكتب الإقليمي على النحو المعتمد من قبل المدير العام.
- (و) ضمان إجراء تقييمات أداء موظفي المكتب الإقليمي سنوياً بالنسبة للأهداف والمعايير المتفق عليها.
- (ز) متابعة وضمان أن تكون الجمعيات الأعضاء متوافقة مع مقاييس ومسؤوليات العضوية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- (ح) تقديم المشورة والتوصية إلى المدير العام بشأن المسائل المتعلقة بقبول أو إيقاف أو فصل أي جمعية عضو أو شركاء متعاونين في الإقليم.
- (11) تعبئة الموارد الإضافية للجمعيات الأعضاء في الإقليم.
- (12) المساهمة كعضو في فريق قيادة المديرين في تنفيذ الإطار الاستراتيجي في الإقليم ورصد/تطوير الممارسات المبتكرة.
- (13) قيادة وتحفيز الموظفين الإقليميين وتولي مسؤولية إدارة وتطوير الموظفين.
- (14) تمثيلاً مع استراتيجية وسياسة السكرتاريا الموحدة المتفق عليها، تشجيع تبادل المعلومات والتعلم والتعاون لخلق وتعزيز الشراكة بين الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين وأصحاب المصلحة الآخرين.
- (15) ضمان تنظيم المنتديات الإقليمية، بما في ذلك منتديات الشباب، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية لمجلس الأمناء.
- (16) تحمل المسؤولية مع فريق قيادة المديرين لتوفير القيادة المناسبة للسكرتاريا الموحدة، بما في ذلك تطوير الموظفين وتقديم المشورة للمدير العام بشأن تطوير سياسات السكرتاريا الموحدة وإدارتها.
- (17) إقامة وتطوير العلاقات مع الوكالات الأخرى المختصة الحكومية وغير الحكومية في إطار الإقليم من أجل تسهيل والترويج لعمل الاتحاد.
- (18) المشاركة، بالشكل المناسب، في الدور الدولي للاتحاد وفي تنفيذ البرامج الدولية للاتحاد.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
كما عدّله المجلس الحاكم، مايو 2020

4.2 السياسة

تحويل المسؤوليات إلى المدير العام

1. خول القانون الصادر عن البرلمان البريطاني في عام ١٩٧٧، والخاص بتأسيس الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كهيئة قائمة بذاتها، سلطات ومسؤوليات معينة للهيئات المركزية الحاكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
2. يمكن للمجلس المركزي، الذي يعرف الآن بمجلس الأمناء تحويل المدير العام منفردا أو بالتشاور مع مجلس الأمناء سلطات ومسؤوليات مجلس الأمناء التي تُحدد من وقت إلى آخر وبما يتفق مع نصوص وروح قانون تأسيس الاتحاد في عام ١٩٧٧.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
كما عدّله المجلس الحاكم، مايو 2020

1.3 السياسة

تنمية الموارد

مقدمة

1. تعتمد قدرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على أداء عمله البرامجي وبالتالي إنجاز إطار الاتحاد الاستراتيجي بنجاح إلى حد كبير على الموارد التي يتحكم بها. لذلك فإن استمرارية الاستثمار في تنمية الموارد على جميع مستويات الاتحاد هو شرط مسبق أساسي لتحسين الحقوق و الصحة الجنسية و الإنجابية للنساء والرجال والشباب في جميع أنحاء العالم.
2. المبادئ والالتزامات والتوجيهات اللازمة لتنفيذ تنمية الموارد و المشمولة في هذه السياسة تهدف إلى توجيه عمل الاتحاد في جهوده الرامية إلى إنجاز الإطار الاستراتيجي.

المبادئ

3. تشير تنمية الموارد إلى التخطيط الفعال لجمع الأموال وتنفيذ الاستراتيجيات من أجل الحصول على الموارد اللازمة بما فيها الموارد البشرية. و هذا يتمشى جنباً إلى جنب مع الدعوة إلى التزام سياسي من أجل الصحة و الحقوق الجنسية و الإنجابية بما في ذلك المواد. جميع الموظفين والمتطوعين لهم دور في الالتزام بتنمية الموارد.
4. تجري نشاطات تنمية الموارد على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية و ذلك في العمل الدؤوب على تحقيق أقصى قدر من الموارد المالية المتجددة و الإضافية للاتحاد.
5. سكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (المكاتب المركزية والإقليمية) والجمعيات الأعضاء مسؤولين عن الانفتاح والشفافية والمسؤولية في علاقاتهم مع المانحين والمانحين المحتملين. العلاقات مع المانحين على أي مستوى تزيد من قيمة و حسن علاقة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مع المانحين الحاليين والمحتملين.
6. ستقوم الجمعيات الأعضاء بالاتحاد بموازنة جهودها من أجل تحقيق قاعدة تمويل مستدامة و متنوّعة، و هذا يشمل رسوم المنتفعين، مع التزامهم بتلبية احتياجات الفقراء والمهمشين.
7. ينبغي تحويل أنشطته تنمية الموارد إلى مستوى الأقاليم والبلاد حين و حيث يكون ذلك عملي.
8. يمكن للسكرتاريا العامة للاتحاد والجمعيات الأعضاء أن يطلبوا الدعم من أي مصدر، شريطة أن قبول مثل هذا الدعم لا يفرض شروط تنتهك أي من سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

الالتزامات

9. و بالتالي فإن السكرتاريا للاتحاد وكافة الجمعيات الأعضاء ملتزمين بـ :
 - أ. الشروع بأنشطة لزيادة الأموال المتاحة لتنفيذ الإطار الاستراتيجي ؛
 - ب. إنجاز قاعدة تمويل مستدامة متنوّعة بالتوافق مع مهمّة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

التنفيذ

- للسكرتاريا العامة للاتحاد و الجمعيات الأعضاء عدد من الأدوار الواضحة لتؤديها من أجل تحقيق هذه المبادئ والالتزامات. ومن أجل تنفيذ هذه السياسة :
10. يقوم كلا السكرتاريا للاتحاد و الجمعيات الأعضاء بـ :

- أ. استثمار موارد مالية وبشرية في نشاطات تنمية الموارد وضمان أن تكون الأنظمة والإجراءات القائمة داعمة لهذا العمل ؛
- ب. تبادل المعلومات ذات الصلة المتعلقة بالأولويات البرمجية والجغرافية للمانحين الرئيسيين ؛ و
- ج. التشجيع على الشراكات التعاونية ذات الاحترام المتبادل مع المانحين، والاعتراف بمعرفتهم وخبرتهم إضافة إلى مواردهم المالية.
11. تقوم السكرتاريا للاتحاد بـ:
- أ. تخصيص الموارد المالية والبشرية لتوليد دخل من مصادر تمويل جديدة على أساس مستديم ؛ و
- ب. إعلام و، عند الاقتضاء، التنسيق مع الجمعيات الأعضاء ذات الصلة عند إجراء نشاطات تنمية الموارد مع الحكومات في بلادهم.
12. يقوم المكتب المركزي بـ:
- أ. تنمية وتنفيذ نشاط دعوة منسق لتنمية الموارد، وإستراتيجية لجمع الأموال تهدفان إلى زيادة تمويل وتنوع قاعدة تمويل الاتحاد، مع الأخذ بالاعتبار أولويات التمويل التالية:
- (أ) تحقيق أكبر قدر ممكن من المنح المقيّدة التي يكون الالتزام بها على مدى فترات طويلة ؛ و
- (ب) ضمان منح مقيّدة تزيد من إنجاز الإطار الاستراتيجي ؛ و
- ب. تنسيق نشاط الدعوة لتنمية الموارد الذي تقوم به السكرتاريا و الذي يشمل إقليمين أو أكثر من الأقاليم أو الذي تستهدف نشاطاته البلدان المانحة في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
13. تقوم المكاتب الإقليمية بـ:
- أ. تنمية وتنفيذ نشاط دعوة منسق لتنمية الموارد وإستراتيجية لجمع الأموال؛
- ب. تقديم الدعم السياسي والإداري و المالي للجمعيات الأعضاء، وذلك بهدف تمكين الجمعيات الأعضاء من الوصول إلى التمويل وإدارته بشكل مستقل.
14. تقوم الجمعيات الأعضاء بـ :
- أ. أولاً: تنمية وتنفيذ نشاط دعوة منسق لتنمية الموارد وإستراتيجية لجمع الأموال يكملان عمل السكرتاريا قدر الإمكان؛
- ب. الدعوة إلى زيادة تمويل الصحة و الحقوق الجنسية والإنجابية من المانحين وفقا للإطار الاستراتيجي؛
- ج. التعاون في العمل و التشارك بالدروس التي تم تعلمها مع غيرها من الجمعيات الأعضاء و ذلك لزيادة القدرات والفرص من أجل زيادة التمويل من مصادر متنوعة وإدارته؛
- د. إبلاغ و، عند الاقتضاء، التنسيق مع المكاتب الإقليمية التي فيها تقوم جمعيات أعضاء أخرى بدعم البرامج أو الأنشطة الدولية.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم ، نوفمبر 2007

2.3 السياسة

الإدارة المالية الفعالة ورفع التقارير المالية

مقدمة

1. بما أننا اتحاد من منظمات لا تستهدف الربح يتم تمويلها من حكومات ومنظمات متعددة الأطراف ومؤسسات وأفراد، فإن الجمعيات الأعضاء والسكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزمين بضمان أن تبين الإدارة المالية والتقارير خصائص الشفافية والوضوح والدقة. يجب أن يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه من أجل تمكين إنجاز الأهداف الإستراتيجية للمنظمات يجب أن يكون لدينا أنظمة وإجراءات في مكانها الصحيح لتدعم وتشجع على حسن جودة الإدارة المالية ورفع التقارير. سيتم العمل بهذه السياسة من قبل الهيئات الحاكمة والإدارات في الجمعيات الأعضاء بهدف كلي وهو تحقيق أكثر موارد مالية ممكنة من أجل توفير الخدمات والدعوة من أجل الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

المبادئ

2. تسترشد الجمعيات الأعضاء والسكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالمبادئ التالية من حيث حسن الإدارة المالية ورفع التقارير المالية:
3. الصدق والنزاهة والاستقامة والشفافية والدقة هي السمات المميزة للأنظمة المالية وللقائمين عليها.
4. لن يتحمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أي نوع من أنواع الاحتيال في أي ظرف من الظروف إذا ما قام به المتطوعون أو الموظفون أو المتعاقدون أو الشركاء أو المنتفعون.
5. لا بد من وجود أنظمة وإجراءات مالية قوية وفعالة في مكانها الصحيح تمنع وتكشف عن وجود احتيال أو نشاطات غير ملائمة تستنزف الموارد وتضر تقديم الخدمات.
6. ينبغي أن يكون استخدام الموارد المالية أخذاً بالاعتبار لمبدأ القيمة مقابل المال وأن تكون النفقات الجارية في حدها الأدنى من أجل تحقيق استفادة قصوى من الأموال في ما تقدمه البرامج. وهذا يدعم أهداف الجهات المانحة من أجل زيادة فعالية المعونة على النحو المبين في إعلان باريس.⁶⁰
7. يجب توفر معلومات مالية دقيقة وحديثة لضمان أن تتم إدارة ورقابة منظماتنا بشكل حسن.
8. ينبغي أن تتلقى الجهات المانحة (بما فيها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة) تقارير في مواعيد صحيحة تشير إلى كيف تم استخدام الموارد وإلى أنه قد تم استخدامها وفقاً لشروط المنحة.
9. ينبغي أن تكون أنظمة رفع التقارير المالية موضوعة بشكل يدعم ويسهل قياس الأداء والفعالية والكفاءة والقيمة مقابل المال.

التنفيذ

10. تضمن الجمعيات الأعضاء والسكرتاريا دراسة وتنفيذ ما يلي:

⁶⁰ إعلان باريس بشأن فعالية المعونة، 2 آذار / مارس 2005.

الحكم

11. دور الهيئة الحاكمة أساسي من أجل الرقابة المالية الفعالة داخل الجمعيات الأعضاء. الهيئة الحاكمة مسؤولة عن ضمان وضع موازنات سنوية واقعية للمنظمة تشمل فيها جميع التزامات الإنفاق وأن تكون تقديرات الإيراد يمكن تحقيقها. ينبغي أن تجتمع الهيئة الحاكمة بانتظام خلال السنة لاستعراض أداء الموازنة وعند الضرورة اتخاذ إجراءات لضمان استمرارية سلامة المنظمة مالياً. وينبغي أن تضمن الهيئة الحاكمة أن تكون الموارد المصادق عليها في الموازنة السنوية مخصصة لتلبية الخطة الإستراتيجية للمنظمة. كما ينبغي عليها أيضاً ضمان أن يكون الهيكل التنظيمي والتوظيف وتخصيص الموارد متسقين مع الأهداف الإستراتيجية للأداء، والفعالية والكفاءة الكليتين.
12. من أجل تحقيق دور الرقابة المالية الفعالة ينبغي أن يكون لدى الهيئة الحاكمة أعضاء ذوي مهارات وخبرات مناسبة في مجال الإدارة المالية واتخاذ القرارات.

نظام الإدارة المتكامل الإلكتروني (eIMS)

13. يستخدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة نظام الإدارة المتكامل لتمكين رفع تقارير بالنتائج تتوافق مع الإطار الاستراتيجي للموارد المقدمة من قبل الجهات المانحة. من المطلوب من السكرتاريا والجمعيات الأعضاء المتلقين للمنح تطبيق نظام للتخطيط والرقابة والتقييم ورفع تقارير تتوافق مع غايات وأهداف الإطار الاستراتيجي.
14. يجب أن تكون عملية إعداد التقارير المالية في كل مستوى من مستويات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة قادرة على ربط الإيرادات والنفقات مع مناطق إستراتيجية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من أجل قياس وتقييم الأداء المالي والنتائج.

التوظيف

15. تضمن الهيئة الحاكمة توظيف مدير تنفيذي يقوم بضمان وجود موظفين مؤهلين بشمل مناسب لإدارة الأنظمة المالية. ومن المتوقع أن يكون لدى موظفي المالية سمات الصدق والنزاهة والاستقامة والكفاءة. ومن أجل اجتذاب واستبقاء موظفين فعالين في المالية ينبغي إجراء بناء مناسب للطاقات وتطوير الموظفين.

أنظمة المحاسبة

16. ينبغي وجود أنظمة محاسبة معتمدة على الكمبيوتر في مواضعها الصحيحة لضمان تسجيل جميع المعاملات التي تجري في المنظمة بدقة وفي الأوقات الصحيحة. يجب المحافظة على تحديث نظام المحاسبة وأن يكون النظام قادراً على إنتاج بيانات مالية وتقارير إدارة شهرية منتظمة تظهر الموازنة والأداء الفعلي للدخل والإنفاق خلال ثلاث أسابيع من نهاية الشهر. يجب حماية نظام المحاسبة بشكل مناسب لمنع فقدان أو زوال أو تغيير البيانات.

أنظمة الرقابة الداخلية

17. من المتوقع أن تقوم الإدارة بتطوير وتنفيذ ورقابة ومراجعة أنظمة الرقابة الداخلية على نحو مستمر.
18. وعلى نحو سنوي يقوم المدققون الخارجيون بتقديم رسالة إدارية تنص على أي قضايا هامة تتعلق بأنظمة الرقابة الداخلية. تتم متابعة القضايا المطروحة وحلها بأقرب وقت ممكن.

القيمة مقابل المال

19. عند شراء السلع والخدمات يجب الأخذ باعتبار القيمة مقابل المال. ينبغي شراء أفضل نوعية ممكنة من السلع والخدمات الضرورية بأقل تكلفة ممكنة من أجل الاستفادة المثلى من قيمة المال. ويتم تحقيق ذلك من خلال إجراء المناقصات المناسبة وعمليات

منح العقود والرقابة اللاحقة لمثل هذه العقود وتوريد السلع. هذا يدعم رغبة الجهات المانحة بزيادة فعالية المعونة كما هو منصوص عليه في بيان باريس.

20. يجب أن تكون أساليب إجراء عمليات الشراء وتنظيم تقديم الخدمات وتنفيذ البرامج بشكل يحقق استفادة مثلى من الأموال المتوفرة.

البيانات المالية

21. على نحو سنوي، ينبغي على الجمعيات الأعضاء المتلقية للمنح تحضير بيانات مالية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وغيره من المانحين، وذلك حسب مقاييس محاسبية مقبولة عالمياً. وينبغي أن تشمل هذه البيانات المالية على جميع موارد الدخل وليس فقط تمويل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (بما في ذلك المواد الممنوحة مثل البضائع). يتم تدقيق هذه البيانات من قبل مؤسسات تدقيق حسنة السمعة. ولهذا الغرض سوف تصدر السكرتاريا على نحو سنوي قائمة معتمدة بمؤسسات المحاسبة العالمية الموصى باستخدامها.

22. السنة المالية الواجب إتباعها هي من 1 يناير / كانون الثاني حتى 31 ديسمبر / كانون الأول.

23. ينبغي المصادقة على البيانات المالية المدققة من قبل الهيئة الحاكمة للمنظمة في مواعيد صحيحة وخلال خمسة أشهر من نهاية السنة كحد أقصى. وينبغي على الهيئة الحاكمة أيضاً ضمان أن تكون ردود الإدارة على الرسالة الإدارية ملائمة وأن يتم تنفيذ التوصيات في مواعيدها وبشكل فعال. يتم تقديم الرسالة الإدارية إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مرفقة مع البيانات المالية المدققة.

رفع تقارير للمانحين

24. في حال استلام أموال من مانحين من أجل أهداف مقيّدة ينبغي أن تكون أنظمة المحاسبة والرقابة الداخلية قادرة على ضمان تحديد الدخل والإنفاق بدقة. لا يمكن أن يتم تحميل بنود الإنفاق على أكثر من جهة مانحة واحدة. عندما يتم تحميل بنود الإنفاق على أموال المانح يجب أن يكون هذا متسقاً مع أي متطلبات تمويل للمانح و / أو اتفاقية منحة المانح.

25. يجب رفع التقارير للمانحين في مواعيد صحيحة وبشكل دقيق لضمان أن تكون المبالغ المسجلة في التقارير متسقة مع سجلات المحاسبة التي تقوم عليها.

الموازنة

26. ينبغي إجراء الموازنة في مواعيد صحيحة من أجل تخطيط تخصيص الموارد وضمان وجود تمويل مناسب في موضعه الصحيح لتلبية متطلبات الإنفاق. ينبغي أن تعتمد الموازنة على معلومات دقيقة عن التكاليف وأن تشمل جميع بنود إنفاق المنظمة. ينبغي أن تكون الموازنة السنوية في موضعها قبل بدء السنة لكي تسمح بتنفيذ فعال لنشاطات البرامج. ينبغي أيضاً إجراء موازنة على مدى أطول كجزء من عملية التخطيط الاستراتيجي مع وضع إشارات عن الاستدامة الطويلة الأمد للدخل المحلي وتنوع المانحين وغيرها من المبادرات المولدة للدخل.

النفقات غير المباشرة

27. تعرف النفقات الغير مباشرة بأنها تكاليف غير مباشرة لا يمكن عزوها لمشروع برنامج محدد وتتضمن الرواتب والتكاليف أخرى في الأقسام التالية: التمويل والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات ومستلزمات المكاتب. جميع المنظمات تتطلب نفقات غير مباشرة لضمان تنفيذ برامجها بتوفر دعم كافي من التمويل والموارد البشرية والدعم المكتبي وتكنولوجيا المعلومات. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه يجب توفر هذا الدعم لضمان حسن إدارة المنظمات ولكن في المستوى الذي يدل على إتباع مبدأ القيمة مقابل المال. ينبغي عدم تخصيص أكثر من 20% من إجمالي الموازنة السنوية للمنظمة (الدخل من جميع المانحين، الدخل المحلي، رسوم الخدمات الطبية وغيرها) لتكاليف النفقات غير المباشرة. وفي حال كانت النسبة أعلى من ذلك تحتاج الهيئة الحاكمة لأن تبرر ذلك للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتبين أنه قد تم وضع خطط لتلبية هذا الهدف في السنين المستقبلية عن طريق تخفيض التكاليف

و / أو زيادة الدخل. وبشكل عام الأهداف المقبولة للتكاليف غير المباشرة هي ما بين 10 و 15 بالمائة من الموازنة الإجمالية وينبغي على المنظمات محاولة تحقيق هذه الأهداف بأفضل ما يمكن.

السلع

28. ينبغي وجود أنظمة لإدارة المخزون في مكانها الصحيح لضمان تسجيل حركات المخزون بدقة ووجود نظام إدارة مخزون يمكن تنفيذه لمنع تبديد المخزون. ينبغي إجراء تسوية بين نظام إدارة المخزون وقيم المخزون المسجلة في نظام المحاسبة.

الاستثمارات

29. ينبغي أن يوجد لدى الجمعيات الأعضاء سياسة واضحة في مكانها الصحيح تنص على استثمار الفائض النقدي. يجب على هذه السياسة أن تأخذ المخاطر بالاعتبار من أجل ضمان تحقيق أقصى عائدات ممكنة بمستوى مقبول من المخاطرة.

الأموال الاحتياطية

30. يلزم وجود أموال احتياطية كافية لضمان الحفاظ على وضع مالي سليم وبشكل خاص على التدفق النقدي في المنظمة. يجب على الجمعيات الأعضاء تخطيط موازناتها الكلية بشكل يتماشى مع مستويات الأموال الاحتياطية الخاصة بها المتوقعة. إن وجود احتياطي عام يزيد على مقدار ثلاث أشهر من الموازنة السنوية من الأموال الغير مقيدة يحتاج لتبرير من قبل الهيئة الحاكمة. تستطيع الجمعيات الأعضاء الاستفادة من الأموال الاحتياطية الفائضة العامة لإنشاء احتياطي بالعملة الأجنبية حيث يلزم هذا لتوفير حماية من المقبوضات المتغيرة من المانح.

31. على نحو سنوي ستقوم السكرتاريا بمراجعة رأس المال العامل (فائض الأصول الجارية على الالتزامات الجارية) للجمعية وسعر الصرف الذي تم بموجبه تحويل الأموال. في حال وجد أنه لدى الجمعية رأس مال عامل فائض عندها يمكن تعديل مستوى التمويل حسب مستوى الأموال الاحتياطية الفائضة الغير مقيدة التي بحوزة الجمعية.

صناديق الهبات / رأس المال أو الائتمان

32. عندما يتم الاحتفاظ برأس مال واستثماره لأغراض توليد الدخل لكي يتم استعماله من أجل نشاطات الجمعية يشار لذلك بصناديق الهبات / رأس المال أو الائتمان. يتم إنشاء مثل هذه الصناديق من قبل الهيئة الحاكمة للمنظمة. يمكن أن ينشأ رأس المال المستخدم في إنشاء مثل هذه الصناديق من تركات أو وصايا وردت أو فائض تم تحديده على أنه غير مقيد أو من مانح قدم تمويل بشكل خاص للسماح بهذا. الهدف هو إنشاء وسيلة طويلة الأمد ومنظمة لتوليد تدفق من الدخل عن طريق استثمار مثل هذه الأموال. عند إنشاء مثل هذه الصناديق يجب على الجمعية ضمان وجود إستراتيجية في المكان الصحيح لتحقيق أقصى عائدات ممكنة في مستوى مخاطرة يعتبر مقبول. بما أن قرار إنشاء مثل هذا الصندوق سوف يؤدي إلى عدم توسيع قصير الأمد في تقديم الخدمات، يجب أيضاً النظر في أي تأثير على نشاطات تنمية الموارد المستقبلية من الاحتفاظ بمثل هذه الصناديق.

أسعار صرف العملة

33. العملة المستخدمة في رفع تقارير الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هي الدولار الأميركي.

34. يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة التمويل الأساسي اعتمادا على العملة المحلية للجمعية العضو. وسيتم أيضا النص على سعر تحويل العملة إلى الدولار الأميركي ولكن سيكون ذلك معتمدا على سعر الصرف الساري في يوم سداد المنحة. حوالة المنحة نفسها سيتم دفعها بالدولار الأميركي وسوف يكون إجمالي القيمة المدفوعة بالدولار الأميركي في سنة معينة للمنحة مساوي لقيمة التمويل المتفق عليه بالعملة المحلية عند الصرف باستخدام أسعار الصرف المنصوصة (منظمة أوندا Oanda أو ما يماثلها)

35. وفي ظروف معينة غير اعتيادية، مثلاً في حالات التضخم المفرط، حيث سيؤدي دفع المنح بالعملات المحلية إلى عدم مقدرة الجمعيات الأعضاء على إكمال النشاطات المتفق عليها. في هذه الظروف ستقدم المنح بالدولار الأميركي حتى مقدار سعر صرف الدولار الأصلي المشار إليه في النقطة 35.

36. سيتم تحويل تمويل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من خلال قنوات مصرفية معترف بها وسوف لن يتم استخدامه للتحويل على أنظمة صرف العملة المحلية.

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، مايو/أيار 2008،
وفقاً للتعديلات الأخيرة من قبل المجلس الحاكم، نوفمبر/تشرين الثاني 2010

3.3 السياسة

تخصيص الموارد

1. تؤخذ المعايير التي تحكم تخصيص موارد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في الاعتبار الصعوبات الحضارية والاجتماعية والدينية التي تواجه الجمعيات الأعضاء كل على حده، وذلك بالإضافة إلى المشاكل الاقتصادية في كل دولة.
2. يتم تطبيق المبادئ السبعة التالية عند تخصيص الموارد.
 - (1) لا يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الدعم إلا للبرامج التي تحترم حق الوالدين في التخطيط بحرية ومسؤولية لعدد الأطفال والفترات الزمنية الفاصلة بينهم.
 - (2) يعطي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الأفضلية للبرامج التي لها فوائد مباشرة وظاهرة بالنسبة لرخاء الأفراد والأسر.
 - (3) يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، قدر الإمكان، البرامج التي تبرز نشاطات تنظيم الأسرة ذات النطاق الواسع، في الوقت الذي يقدم فيه الدعم أيضا للبرامج الموجهة التي توفر القسم الأكبر من الخدمات الوطنية لتنظيم الأسرة.
 - (4) يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الدعم لتطوير قبول تنظيم الأسرة وسط التوقع بأن يتم تخصيص المزيد من الموارد المحلية لجهود تنظيم الأسرة.
 - (5) يعطي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الأفضلية للبرامج التي لها طبيعة مبتكرة والتي تتمتع بنوعية عالية أو التي تقدم الخدمات بأسلوب بسيط وآمن وفعال.
 - (6) يعطي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الأفضلية للبرامج القائمة على الجهود التطوعية وعلى الاشتراك الواسع من جانب المجتمع المحلي.
 - (7) يأخذ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في اعتباره الاحتياجات التي لم تلب بعد والإطار الاجتماعي والاقتصادي في الدول المستفيدة.
3. بعد موافقة المدير العام يمكن للأقاليم والجمعيات الأعضاء إعادة تخصيص الأموال التي لم يتم إنفاقها من أحد بنود الموازنة إلى بند آخر.
4. تمويل تنظيم الأسرة عن طريق منظمات أخرى:
 - (1) يخصص الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أمواله على أساس نوعية ودرجة فعالية البرامج في تلبية احتياجات تنظيم الأسرة، ويجب ألا تعتبر جمعية عضو في الاتحاد نفسها القناة الوحيدة التي يتم تخصيص أموال الاتحاد عن طريقها لتلبية احتياجات الناس لتنظيم الأسرة. ويجب ألا تعتبر جمعية عضو في الاتحاد نفسها القناة الوحيدة التي يتم تخصيص أموال الاتحاد عن طريقها لتلبية احتياجات الناس لتنظيم الأسرة.
 - (2) يمكن للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تقديم أموال إلى منظمات أخرى في حدود التوجيهات المذكورة أدناه وطبقا للإجراءات التي يحددها المجلس المركزي من وقت إلى آخر.

(3) عند تخصيص أموال لمنظمات أخرى يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، قدر الإمكان إلى تطبيق ما يلي:

(أ) تكامل وتوسيع نطاق جهود تنظيم الأسرة.

(ب) المشاركة مع الجمعيات الأعضاء في توسيع نطاق العمل الخاص بتنظيم الأسرة.

(ج) توفير قنوات بديلة لتقديم الإعلام والتوعية والخدمات الخاصة بتنظيم الأسرة.

(4) يجب أن تحسن كل جمعية عضو استغلال الموارد المتاحة لتنفيذ أولوياتها واستراتيجياتها الخاصة في إطار السياسات العامة والاتجاهات الإستراتيجية للاتحاد، ويجب على كل جمعية عضو السعي إلى بناء شراكات مع الحكومة، والوكالات الدولية الأخرى، والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجالات تتعلق بعمل الجمعية، وسوف تؤدي هذه الشراكات إلى زيادة تأثير الجمعية ومقامها، كما ستمكنها من الحصول على موارد إضافية من الممولين الجدد والحاليين.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم، نوفمبر 2000

3. التمويل والمحاسبة السياسية 4.3

شراء المنتجات الصحية الطبية، بما فيها وسائل منع الحمل والواقيات الجنسية وعقاقير الصحة الإنجابية وأجهزتها ووسائل تشخيصها

مقدمة:

1. توضح سياسة الشراء والمبادئ التوجيهية التشغيلية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الحاجة إلى ضمان وفاء وسائل منع الحمل وغيرها من المنتجات الصحية الطبية بمستويات كافية من الجودة واتخاذ الترتيبات التأمينية اللازمة للحماية من مخاطر ضعف إمدادات المنتجات.⁶¹
2. وتحدد هذه السياسة الشروط اللازمة لكي تستوفي هذه المنتجات الصحية الطبية المشتراة والواردة معايير الجودة الدولية، وأن تُقدم طلبات توريدها لدى الموردين الذين تم فحصهم كما ينبغي مع خضوع المنتجات للتأمينات اللازمة خلال جميع خطوات عملية سلسلة التوريد.

جودة المنتجات:

3. يجب أن تقوم السلطات المختصة في بلد الاستخدام بترخيص جميع المنتجات الصحية الطبية التي يشتريها اتحاد IPPF، مع اتباع الإجراءات المعتمدة لتسجيلها (أو غيرها من طرق الترخيص، مثل إعفاءات الواردات و/أو تصاريح الاستخدام الخاص).
 4. معايير الجودة - المنتجات الصيدلانية النهائية:
- يجب أن تفي جميع المنتجات الصيدلانية النهائية، بما فيها المنتجات الأساسية لاتحاد IPPF مثل مانعات الحمل وأدوية الصحة الإنجابية الأخرى، بمعيار واحد أو أكثر من المعايير التالية:

1. مؤهلة مسبقاً في إطار برنامج التأهيل المسبق الخاص بمنظمة الصحة العالمية/صندوق الأمم المتحدة للسكان.
2. مصرح باستخدامها من قبل هيئة تنظيمية رقابية (يتم استبدالها مستقبلاً بـ WLA ML4)، وهي سلطة تنظيمية:
 - أ. عضو في مجلس ICH قبل 23 أكتوبر 2015، أي: إدارة الغذاء والدواء الأمريكية، والمفوضية الأوروبية، ووزارة الصحة والعمل والرفاهية في اليابان ممثلة أيضاً في وكالة الأدوية والأجهزة الطبية؛ أو
 - ب. مراقب في مجلس ICH قبل 23 أكتوبر 2015، أي: الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة، تمثلها Swiss Medic و Health Canada؛ أو
 - ج. سلطة تنظيمية مرتبطة بعضو في مجلس ICH من خلال اتفاقية الاعتراف المتبادل الملزمة قانوناً قبل 23 أكتوبر 2015، وهي: أستراليا وأيسلندا وليختنشتاين والنرويج.
 - د. راجعها وصرح باستخدامها هيئة خبراء المراجعة (ERP)، لفترة زمنية محدودة لا تتجاوز 12 شهراً، حتى يتم تأهيل المنتج مسبقاً من قبل منظمة الصحة العالمية، أو اعتماده من قبل SRA.

⁶¹ يتضمن استخدام مصطلح "منتج"، في إطار هذه السياسة، العقاقير والأجهزة ووسائل التشخيص اللازمة بالقدر المطلوب

تم توريدها من تجار جملة معتمدين دوليًا خضعوا للتدقيق والاعتماد من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

(https://2012-2017.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/USAID-OFDA_Pharm_Annex_GP_requaled_Suppliers.pdf)

- ه. Action Medeor، ألمانيا www.medeor.de/en
- و. AmstelFarma، هولندا www.amstelfarma.nl
- ز. ASRAMES، جمهورية الكونغو الديمقراطية www.asrames.com/en
- ح. CHMP Kenya، كينيا www.chmp-kenya.org
- ط. مؤسسة IDA، هولندا www.idafoundation.org
- ي. IMRES، هولندا <https://www.imres.nl/en>
- ك. Medical Export Group (MEG)، هولندا www.meg.nl
- ل. Mission for Essential Drugs and Supplies (MEDS)، كينيا www.meds.or.ke
- م. MissionPharma، الدنمارك www.missionpharma.com
- ن. اليونيسف، الدنمارك www.unicef.org

3. قام بتوريدها من مركز المشتريات الإنسانية الذي خضع للتدقيق والمراجعة من قبل

Directorate-General for European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations (DG ECHO - https://www.dgecho-partners-helpdesk.eu/media/actions_implementation/procurement_in_humanitarian_aid/hpc_register_en.pdf)

- أ. Begeca، ألمانيا www.begeca.de
- ب. Farmamundi، أسبانيا www.farmamundi.org
- ج. الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، سويسرا <http://procurement.ifrc.org>
- د. منظمة أطباء بلا حدود لوجستيك/إمداد، فرنسا/بلجيكا، <http://www.msfflogistique.org/>
- ه. Oxfam GB، المملكة المتحدة <http://www.oxfam.org.uk/equipment>
- و. مستودع الاستجابة الإنسانية لبرنامج الأغذية العالمي (WFP)، إيطاليا www.unhrd.org
- ز. مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) <https://www.unops.org/expertise/procurement>

موانع الحمل التي ليست منتجات صيدلانية نهائية، مثل الواقيات الجنسية الذكرية والأنثوية والأجهزة داخل الرحم (اللؤلؤ) تدرج تحت نفس معايير الاعتماد المذكورة أعلاه.

5. معايير الجودة – الأجهزة الطبية:

يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويشترك في تعريف ومعايير الأجهزة الطبية على النحو المحدد من قبل منظمة الصحة العالمية التي تعمل جنبًا إلى جنب مع المنتدى الدولي لتنظيم الأجهزة الطبية (IMDRF) فرقة عمل التنسيق العالمي (GHTF) رسميًا.⁶²

يتطلب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن تلبى جميع الأجهزة الطبية التي يتم توريدها وتوزيعها المتطلبات الأساسية على النحو الوارد في توجيه EEC Directive: أي Council Directive 93/42/EEC و 90/385/EEC و 98/79/EEC ويفضل أن تحمل علامة الاعتماد CE Mark. إذا كان المنتج لا يحمل علامة CE، فسوف يقوم اتحاد IPPF بشراء المنتجات المعترف بها عن طريق سلطة واحدة على الأقل من السلطات التنظيمية التالية أو ما يعادلها من الكيانات الأخرى:

- MPALS License (أستراليا)
- Device License (كندا)
- Device License (اليابان)
- 510 K Device Letter (الولايات المتحدة الأمريكية)؛ و

تُعطى الأولوية للمرشحين الذين اعتمدتهم جهة اعتماد معترف بها، وبالتالي تقديم ما يثبت الامتثال لمعيار واحد على الأقل من المعايير التالية أو ما يعادلها:

- معيار اليابان QS Standard للأجهزة الطبية 1128
- ISO 13485 بشأن نظام إدارة الجودة بالمؤسسة
- ISO 9002/1994 بشأن ضمان الجودة في الإنتاج والتركيب والصيانة

⁶² المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية – اللوائح التنظيمية للأجهزة الطبية، نظرة عامة عالمية على المبادئ التوجيهية - http://www.who.int/medical_devices/publications/en/MD_Regulations.pdf

6. معايير الجودة – الاختبارات التشخيصية:

يشترك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في برنامج التأهيل المسبق للاختبارات التشخيصية التابع لمنظمة الصحة العالمية. سوف يستعين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، كلما أمكن، باختبارات من قائمة المنتجات المؤهلة مسبقاً المدرجة في قائمة منظمة الصحة العالمية لمنتجات التشخيص المختبري المؤهلة مسبقاً.⁶³

إذا كانت الاختبارات المطلوبة غير مدرجة في قائمة التأهيل المسبق لمنظمة الصحة العالمية بما فيها مجموعات اختبارات الحمل التشخيصية السريعة في المختبر، سوف يبحث الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) عن منتجات تحمل علامة CE أو تحمل شهادة أو ترخيصاً معادلاً من السلطات المختصة منحها سلطة واحدة على الأقل من السلطات التنظيمية أو الجهات المعادلة لها:

- MPALS License (أستراليا)
- Device License (كندا)
- Device License (اليابان)
- 510 K Device Letter (الولايات المتحدة الأمريكية)؛

لمزيد من الإرشادات الإضافية حول اختبارات الحمل التشخيصية السريعة في المختبر يمكنكم الرجوع إلى أحدث إصدارات ائتلاف إمدادات الصحة الإنجابية (RHSC) من إرشادات الجودة والأداء لاختيار توريدات اختبارات الحمل.⁶⁴

تُعطى الأولوية للمرشحين الذين اعتمدتهم جهة اعتماد معترف بها، وبالتالي تقديم ما يثبت الامتثال لمعيار واحد على الأقل من المعايير التالية أو ما يعادلها:

- معيار اليابان QS Standard للأجهزة الطبية 1128
- ISO 13485 بشأن نظام إدارة الجودة بالمؤسسة
- ISO 9002/1994 بشأن ضمان الجودة في الإنتاج والتركيب والصيانة

⁶³ قائمة منظمة الصحة العالمية للمنتجات التشخيصية المختبرية المؤهلة مسبقاً -

http://www.who.int/diagnostics_laboratory/evaluations/PQ_list/en

⁶⁴ إرشادات الجودة والأداء الصادرة عن ائتلاف إمدادات الصحة الإنجابية (RHSC) لاختيار توريدات اختبارات الحمل -

https://www.rhsupplies.org/uploads/tx_rhscpublications/Quality_and_Performance_Guidance_for_Selection_of_Pregnancy_Tests_for_Procurement_May_2017.pdf

التأمين على المنتجات:

7. تحتاج المنتجات التي يوردها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء إلى تغطية (التزامات المنتج) بتأمين مناسب. وقد تنشأ تلك الالتزامات في أي نقطة في سلسلة التوريد وتنقسم عمومًا إلى النطاقات الثلاثة التالية:

نطاق المسؤولية	الالتزامات
تصنيع المنتج وتوريده	التزامات المصنِّع
تسليم المنتج إلى الجمعية العضو	التزامات وكيل التوريد
تسليم المنتج وتخزينه واستخدامه مع العملاء	التزامات الجمعية العضو

8. يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) كوكيل للتوريدات نيابة عن الجمعيات الأعضاء عند شراء المنتجات نيابة عنها، ويضمن وجود تغطية تأمينية لأي أضرار تحدث للمنتجات مادامت المنتجات في ملكية اتحاد IPPF أثناء النقل والعبور أو التخزين وفقًا لشروط ICC INCO لعام 2020.

9. يتعين مراجعة التقديرات المحددة لقيم الرحلات المؤمنة والشروط والأحكام ذات الصلة والتعاقد عليها سنويًا. وفيما يخص الرحلات الموجهة إلى المناطق المستبعدة، سوف يُتفق على التأمين حسب كل حالة على حدة.

10. وسوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالتحقق والاحتفاظ بسجلات للمصنعين الذين لديهم تأمينات على التزامات المنتج لتغطية التصنيع والتوريد (أي جودة المنتج وسلامته). وفي حالة عدم وجود تغطية لالتزامات المنتج أو إذا كان مبلغ التغطية قليلًا، فإن اتحاد IPPF أو وكالة التوريد الخارجية المتعاقد معها سوف تؤكد ضرورة توفير تغطيتها لالتزامات المنتج لإبراء ذمتها من أي مطالبات، سواء كان لها ما يبررها أو لم يكن، والتكاليف ذات الصلة.

11. وسوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بإخطار المصنِّع فورًا في حالة تلقيه أي مطالبات من الغير أو مسؤولية عن الأضرار أو الخسائر أو التكاليف الناتجة عن المنتج أو الناجمة عنه، بحيث يتمكن المصنِّع من اتخاذ الخطوات اللازمة لحماية لمصالحه. وسوف يزود اتحاد IPPF المصنعين بأدلة معقولة على أن هذه الأضرار أو الخسائر أو التكاليف كان سببها عيوب المنتج.

12. يجب على الجمعيات الأعضاء التي توفر المنتجات الصحية، إذا كان ذلك ممكنًا على المستوى المحلي، التأكد من وجود تغطية تأمينية كافية لالتزامات المنتج (التزامات المصنِّع / وكيل التوريد والجمعية العضو) للتعويض عن المطالبات والتكاليف المرتبطة بها، وتقليل المخاطر وحماية سمعة الاتحاد.

العناية الواجبة من المورد:

يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالكامل بعدم تمويل أو تلقي الأموال من إرهابيين أو منظمات إرهابية وبوضع وإدراج الإجراءات اللازمة في السياسات والممارسات لضمان اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع أي تعاون مع الإرهاب. كما يتخذ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هذه الخطوات لضمان امتثاله الكامل للوائح المصرفية ومتطلبات الامتثال للجهات المانحة، للحد من مخاطر إجراء معاملات مالية غير قانونية مثل الاحتيايل والرشوة.

13. وسوف يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بعملية تدقيق تتألف من خطوتين للتحقق من العناية الواجبة لجميع الموردين الذين يعتزم التعامل معهم. ولن تصدر أي طلبات شراء قبل إجراء عملية العناية الواجبة للمورد بنجاح.

14. وقبل إصدار طلب الشراء، سوف يطلب اتحاد IPPF من المورد أن يؤكد التزامه بسياسات موثقة أو ما يُثبت اتخاذ إجراءات داخلية للأمر التالية:

- القيمة مقابل المال والحوكمة
- السلوك الأخلاقي
- إدارة الشفافية وسلسلة التسليم
- قضايا البيئة
- الإرهاب والأمن
- سبل الحماية والمسؤولية الاجتماعية وحقوق الإنسان

سوف يقوم اتحاد IPPF أيضًا بمراجعة وتأكيد الوضع الاقتصادي لمورديه المحتملين بناءً على طلب جميع التحقيقات المالية وحسابات الشركات للعامين الماضيين وتحليلها واستنادًا إلى تأكيد الامتثال الضريبي وفقًا للوائح الدولة المعمول بها.

15. وفي الخطوة 2 من عملية تدقيق العناية الواجبة قبل إصدار طلب الشراء، يلتزم اتحاد IPPF بالبحث عن جميع طلبات شراء اتحاد IPPF (بما فيها الموردون الحاليون والمحتملون)، وموظفي سكرتاريا اتحاد IPPF الجدد والحاليين (في إطار عملية الإحالة قبل التوظيف)، والشركاء/الجهات المانحة والجمعيات الأعضاء، مقابل قواعد البيانات الخارجية المدرجة في Accuity قبل إصدار الطلب.

وتتضمن قواعد بيانات Accuity قوائم بالأفراد والمنظمات التي يُستبعد التعامل معها (سواء كانت منظمات على المستوى الوطني أو الدولي) بسبب انتهاك اللوائح التنظيمية التي تحظر التورط مع الإرهاب أو في المعاملات المالية غير القانونية أو أي سجلات جنائية أخرى. وعند العثور على ما يثبت وجود علاقات مع نشاط إرهابي في إطار المشتريات أو مسارات التمويل أو الموظفين أو الجمعيات الأعضاء، سيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة وفقًا للتشريعات المحلية. ويقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأنه، وفقًا لالتزامات الدول القانونية الدولية، ينبغي أن تمتثل هذه التشريعات للقانون الدولي، ولا سيما القانون الدولي لحقوق الإنسان. ولمزيد من الإرشادات حول بروتوكول الاستجابة المناسبة، يرجى الرجوع إلى قسم تنفيذ سياسة الاحتيايل في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

تنفيذ السياسة:

لتنفيذ هذه السياسة:

16. يجب أن يكون لدى الجمعيات الأعضاء التي تورد المنتجات الصحية سياسات وإجراءات وضوابط مكتوبة لضمان وفاء جميع الإمدادات بمتطلبات سياسة التوريد. وينبغي أن تشمل المشتريات التي قامت بها الجمعية العضو وكذلك العناصر التي تبرع بها المانحون وغيرهم التي تقوم الجمعية العضو بتوزيعها.
17. وينبغي أن تقوم الجمعيات الأعضاء بمراجعة وتوثيق تغطيتها التأمينية وإجراءاتها وسياساتها الخاصة بالاستدعاء بانتظام للتأكد من أنها تلبى أفضل الممارسات فيما يتعلق بمخاطر التزامات المنتج. وإذا كان توريد المنتجات عن طريق السكرتاريا، فيجب أن تضمن الجمعيات الأعضاء اتخاذ تدابير "استلام المنتج وتخزينه واستخدامه مع العملاء". وإذا حصلت الجمعيات الأعضاء على منتجات لم يتم توريدها من خلال السكرتاريا، فيجب عليها التأكد من أن تأمين الالتزامات يغطي: "مصنع المنتج وتوريده" و "تسليم المنتج" بالإضافة إلى "استلام المنتج وتخزينه واستخدامه مع العملاء" إن أمكن على المستوى المحلي.
18. وعند التبرع بمنتجات وتوريدها إلى الاتحاد لتوزيعها، سوف تضمن السكرتاريا وفاء العمليات الداخلية لقبول المنتجات المتبرع بها بمتطلبات هذه السياسة وتوثيقها.
19. وسوف يتم تسجيل المنتجات التي تتلقاها الجمعيات الأعضاء تحت بند التبرعات من الحكومة الوطنية والموافقة على قيام الحكومة باستخدامها في الدولة وبالتالي يجوز قبولها. وهذا قد ينطبق أيضاً على المنتجات التي توفرها الحكومات بأسعار مدعومة. ويجب أن تستوفي المنتجات التي تتلقاها السكرتاريا والجمعيات الأعضاء كتبرع من الغير المتطلبات المذكورة أعلاه في جودة المنتج والتأمين على المنتج والعناية الواجبة للمورد.
20. ستقدم السكرتاريا إلى الجمعيات الأعضاء المشورة بشأن شراء المنتجات وتوجيهات بشأن المسائل المتعلقة بسياسة الشراء لتتمكن من شراء المنتجات التي تفي بمعايير الجودة المعترف بها وتستفيد في الوقت ذاته من انخفاض التكاليف في إطار قواعد السوق العامة.
21. ويجب أن يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وكلاء التوزيع التابعون للغير والجمعيات الأعضاء بعمليات واضحة تعزز إمكانية الاستجابة السريعة لعمليات سحب الأدوية وغيرها من مخاوف السلامة، وتوفير المعلومات اللازمة لمن تأثروا بعمليات سحب الأدوية التي تفرز مخاوف خطيرة تتعلق بالسلامة، أو سحب الأدوية من الأسواق لأسباب تتعلق بالسلامة.
22. وسوف تستخدم سكرتاريا اتحاد IPPF جميع الآليات المتاحة لدى الاتحاد لمتابعة التنفيذ ومراجعة بيان السياسات على نحو دوري ومتواصل. وينبغي أن توفر السكرتاريا الموارد الكافية والدعم اللازم لتنفيذ هذا البيان.

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، نوفمبر 2007

كما عدّله مجلس الأمناء، نوفمبر 2020

3. التمويل والمحاسبة

5.3 السياسة

قروض بناء الجمعية العضو

1. يحق للمدير العام بالتشاور مع المجلس الحاكم، في حالات استثنائية وبالقدر الضروري، بحث و الموافقة على منح قروض للجمعيات الأعضاء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لشراء مباني.
2. وتتحكم في القروض التجارية أو القروض من الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة التي تحصل عليها الجمعيات الأعضاء بغرض امتلاك أراض أو مباني، القواعد العامة التي يضعها المجلس الحاكم من حين إلى آخر، والتي يمكن الرجوع إليها في الإرشادات الخاصة بالشؤون المالية والتدقيق الخارجي.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم ، نوفمبر 1999
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم ، نوفمبر 2000

3. التمويل والمحاسبة

6.3 السياسة

الدعم المالي الطارئ لشعوب البلدان التي تواجه كوارث

مقدمة

1. بما أن الإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يعمل في أكثر من 150 بلداً ، فإن الإتحاد والمجتمعات المحليّة التي تعيش في المناطق التي نوفر فيها الصحة و الحقوق الجنسية والإنجابية يتأثران بآثار الكوارث الناجمة عن قوى طبيعيّة (أي الجفاف والفيضانات والمجاعات والأعاصير) أو الناجمة عن صنع الإنسان (أي الحروب الأهلية والأزمات الاقتصادية).
2. تقدّم هذه السياسة إرشاد عن الحالات التي يمكن فيها تقديم دعم مالي إضافي طارئ و العمليّة التي تصادق المنظمة من خلالها عليه.

المبادئ

3. الإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ليس منظمة إغاثة لحالات الكوارث و ليس في وضع يمكنه من الاستجابة للاحتياجات الناجمة عن حالات الكوارث. بيد أنه يُدرك أنه كنتيجة لمثل هذه الكوارث، يمكن أن تكون المساعدة الإنسانية الجادة مطلوبة لكي تُلبي احتياجات الصحة و الحقوق الجنسية والإنجابية للسكان الذين يعانون.
4. الإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يُدرك أيضاً أنه يمكن لمثل هذه الكوارث أن تضع ضغوط قصيرة الأجل على الجمعيّة العضو في مواصلة خدماتها ، بسبب الأضرار التي تلحق بالمرافق و المعدات الرئيسيّة الخ.
5. عند منح أموال الدعم الطارئ فإننا نهدف إلى ضمان عودة الخدمات إلى طبيعتها في أسرع وقت ممكن و / أو التلبيّة الفوريّة لاحتياجات الصحة و الحقوق الجنسيّة و الإنجابيّة للسكان الذين يعانون.
6. يمكن فقط منح التمويل إلى المنظمات التي هي أعضاء بالإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

تمويل الدعم الطارئ

7. يهدف المجلس الحاكم إلى أن يضع جانباً كل سنة تمويل ملائم ضمن موازنة البرامج من أجل صندوق الدعم الطارئ.
8. يدير الصندوق المدير العام للإتحاد و هو الذي يتخذ القرارات بشأن التمويل الذي سيتم تقديمه.
9. الحد الأقصى للمبلغ الذي يمكن أن تحصل عليه أي منظمة في أي سنة واحدة هو 50000 دولار أمريكي.
10. تقدم الجمعيّات الأعضاء طلبات التمويل عن طريق المدير الإقليمي خلال أربعة أسابيع من حدوث الحالة. يجب ذكر خلفية عن الحالة الطارئة على الطلب، وكيف أثر ذلك على الجمعيّة، والنتائج المتوقعة وموازنة مفصلة عن كيفية استخدام التمويل.

غرض التمويل

11. تم توفير التمويل لتغطية التكاليف الإضافية الناجمة عن الكارثة. إنه ليس وسيلة لتغطية تكاليف متكررة عادة تكون ضمن موازنة برامج الجمعيّة.

12. يجب أن يكون التمويل مرتبطاً باحتياجات الصحة و الحقوق الجنسيّة و الإنجابيّة للسكان. في الوقت الذي يمكن فيه أن تشمل الاستجابة المتكاملة أحياناً توفير مأوى و غذاء و احتياجات أساسية أخرى يجب وجود عنصر و ارتباط واضحين بالصحة و الحقوق الجنسيّة و الإنجابيّة، على سبيل المثال توفير الدعم للنساء الحوامل.

13. يمكن استخدام التمويل لإصلاح المبنى و استبدال المعدات التابعين للجمعيّة العضو و التي قد دمرت نتيجة للكارثة.

الإبلاغ

14. ينبغي على جميع الجمعيات الأعضاء التي تتلقى تمويل من صندوق الدعم الطارئ أن تقدّم للمكتب الإقليمي، في غضون ستة أشهر من تلقي الأموال، تقرير مفصّل عن الكيفية التي تم بها إنفاق الأموال و وعن النتائج المحددة.

*بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم ، نوفمبر 1999
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم ، نوفمبر 2007*

7.3 السياسة

الشراكات مع القطاع الخاص

مقدمة

1. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتطوير شراكات قوية تحقق منفعة متبادلة مع القطاع الخاص سعياً إلى النهوض بالحقوق والصحة الجنسية والإنجابية العالمية. إن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يهدف، من خلال إقامة تحالفات استراتيجية مع شركائه في القطاع الخاص، إلى تعزيز إمكاناته ككيان له دور بارز وتأثير واضح وقدرة على تنويع مصادر دخله.
2. وتؤكد هذه السياسة على ضرورة توجيه وتحديد أفضل الممارسات عند تطوير الشراكات الجديدة لضمان التمسك بقيم أساسية متسقة بين جميع الأطراف والتزامهم المشترك بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.

تعريف الشراكة

3. الشراكة

أ. الشراكة عبارة عن علاقة تعاونية تربط بين طرفين أو أكثر على أساس الشفافية والمساواة والتفاهم المتبادل لتحقيق هدف محدد. وتتطوي الشراكات على تقاسم المخاطر والموارد والعوائد، مما يجعل الخضوع للمساءلة المشتركة أمراً بالغ الأهمية.⁶⁵

أنواع الشراكة:

4. الشراكة لها صور متعددة، منها:

- أ. الشراكات الاستراتيجية: العمل المشترك بين مختلف المنظمات أو القطاعات والتعاون مع مجموعة من الشركاء للنهوض بمجال معين أو تحقيق نتائج أفضل.
- ب. الشراكات التمويلية ومنها الرعاية والمنح العينية والتبرعات.
- ج. الشراكة في المشروعات أو تقديم الخدمات: العمل جنباً إلى جنب مع الشركاء الخارجيين في تنفيذ مشاريع أو برامج لتحقيق غايات وأهداف مشتركة.
- د. الشراكات التعليمية أو التعاون التعليمي الذي قد يشمل التدريب وتبادل المهارات وتطوير الأدوات أو التوجيه.

المبادئ التوجيهية

5. تسترشد الجمعيات الأعضاء وسكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالمبادئ التالية عند دخولها في شراكة مع المنظمات الخارجية:

- أ. وينبغي أن يكون الشركاء على وعي تام بروية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ورسالته وقيمه وأن يدعموها.
- ب. والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة داعم للمبادئ التوجيهية للميثاق العالمي للأمم المتحدة ومن الموقعين عليه. ولمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى النقطة الأولى من الملحق ألف. سوف يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى دعم مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة في شراكاته مع القطاع الخاص.

⁶⁵ "نحو تعريف عملي للشراكة." منظمة الصحة العالمية 2009

- ج. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالعمل مع الشركاء المحتملين الذين يرغبون في تعزيز جهود الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأي طريقة من طرق العون التي يستطيعون تقديمها بما في ذلك التمويل وتبادل المهارات والرعاية والتعلم.
- د. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بضمان تطبيق المساءلة في أعمال الشراكة مع تحديد المسؤوليات والأدوار بوضوح والاتفاق عليها خطياً قبل الدخول في أي شراكات. يرجى الرجوع إلى سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 3.10 بشأن "الشفافية" للاسترشاد بها.

السياسة:

6. تنطبق هذه السياسة على إشراك القطاع الخاص في إقامة شراكات نقدية وغير نقدية.
7. عند النظر في أي شراكات خارجية جديدة أو تطويرها أو مراجعة الشراكات القائمة، ينبغي اتخاذ الخطوات التالية:
- إجراء بحث عن الشركاء المحتملين بما في ذلك النظر في أي تضارب في المصالح.
 - تقييم المخاطر المتوقعة، والقيمة المحتملة ومدى قدرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على تقديم خدماته بما في ذلك جدوى الموارد وجميع التكاليف والعوائد التي تنطوي عليها الشراكة. يرجى الرجوع إلى مخطط تدفق عمليات القطاع الخاص في الملحق بـأ للاسترشاد به.
 - استشارة أصحاب المصلحة وإشراكهم.
 - التعاون في وضع هيكل الشراكة وتحديد أهدافها ومقاصدها وإقرار مبدأ المساءلة بما في ذلك الأدوار والمسؤوليات والعمليات وترتيبات إعداد التقارير واستراتيجية الخروج.⁶⁶
 - تحديد المسؤولين عن تطوير الشراكات/العلاقات ودمجها في كل مؤسسة.
 - تشكيل مجموعة توجيهية⁶⁷ عند اللزوم وإمدادها بجهات الاتصال التي تتولى إدارة العمليات في طرفي الشراكة.
 - التوافق على وضع ترتيبات واضحة وفعالة تضمن الالتزام بتطبيق الشفافية والمساءلة. متابعة الشراكة وتقييمها ومراجعتها في مراحل متفق عليها مسبقاً.
 - تبادل الخبرات والممارسات الجيدة مع بذل جهود مستتيرة تعزز المشاركة والتضامن على جميع المستويات لتشجيع التعلم.
 - تعزيز الإنجازات داخل الاتحاد وخارجه.
8. الالتزام بمستوى الاعتماد المناسب، بناءً على حجم الشراكة ونطاقها. أما الشراكات التي تؤدي الجمعية العضو دور الوسيط فيها، فينبغي إشراك مجلس الإدارة فيها على المستوى القطري، ويجب وضع قنوات واضحة للتواصل مع السكرتاريا. وينبغي الرجوع إلى المدير العام إذا كانت الشراكة تشمل دولاً عديدة أو كانت قيمتها عالية أو محفوفة بمخاطر شديدة. ويجب تحديد الشخص المسؤول عن شؤون هذه الشراكة وتفعيل التواصل بينه وبين جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين.
9. عند النظر في مخاطر السمعة التي تترتب على العمل في شراكة مع مختلف المنظمات في مجال الصحة الجنسية والإنجابية بما في ذلك صناعة الأدوية، ينبغي اتباع الممارسات التالية:
- ينبغي ألا تعتمد السكرتاريا والجمعيات الأعضاء أي منتج بطريقة توحى بأنه أفضل من المنتجات الأخرى ذات التركيب أو الاستخدام المماثل.
 - في حين أن الجمعيات الأعضاء يجب أن تهدف إلى تزويد عملائها بمنتجات ذات جودة عالية، ينبغي ألا تصادق على بيان أي شركة مصنعة تدعي تفوق منتجها على غيره من المنتجات المماثلة.
 - وعند العمل بمنتجات معينة، ينبغي الإشارة إلى مبادئ ومتطلبات سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 3.4 "شراء وسائل منع الحمل والواقيات الجنسية وأدوية الصحة الإنجابية" في المقام الأول.
 - ينبغي عدم المزايدة على السكرتاريا والجمعيات الأعضاء عند النظر في شراكة خارجية من هذا النوع. وينبغي عليهم الالتزام بألية واضحة تعزز الشفافية والنزاهة والاستقلالية في عملهم. يرجى الرجوع إلى سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 3.10 بشأن "الشفافية" للاسترشاد بها.

⁶⁶يرجى الرجوع إلى الملحق ألف: نقطة 2 بالمسرد

⁶⁷يرجى الرجوع إلى الملحق ألف: نقطة 3 بالمسرد

10. عند النظر في آليات التعاون في إجراء البحوث أو المتابعة مع مختلف المنظمات في مجال الصحة الجنسية والإنجابية بما في ذلك شركات الأدوية، ينبغي اتباع الممارسات التالية:
- أ. وأي مقترحات من هذا النوع ينبغي أن تراجعها الهيئة الاستشارية الطبية الدولية (IMAP) إذا كانت ملائمة ⁶⁸ وضرورية.
- ب. لا يجوز قبول أي منح نقدية أو عينية تقدم لأغراض البحث إلا إذا اتضح أنها لن تؤثر على استقلالية السكرتاريا والجمعيات الأعضاء، أو على نتيجة برنامج البحوث أو المتابعة المعني.
- ج. لا يجوز استخدام نتائج أي مرحلة من برنامج المتابعة الخاص بالسكرتاريا أو بالجمعية العضو عن طريق التعاون مع منظمات خارجية إلا بموافقة مسبقة صريحة. وفي هذه الحالات، يجب أن تُطرح النتائج طرْحاً منصفاً وموضوعياً.
11. لا تتعلق هذه السياسة بعقود شراء الأدوات أو الخدمات اللازمة أو شراء وسائل منع الحمل. يرجى الرجوع إلى مدونة السلوك ومبادئ الشراء الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 3.4 "شراء وسائل منع الحمل والواقيات الجنسية وأدوية الصحة الإنجابية" تقدم مزيداً من التوجيهات.
12. فيما يخص المنح العينية التي يقدمها الشركاء أو الشركاء المحتملون، يرجى الرجوع إلى جزئية "مبادئ المنح العينية" الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في دليل شركات القطاع الخاص للاسترشاد بها بشأن الممارسات المقبولة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 3.11 "مكافحة الرشوة" تقدم مزيداً من التوجيهات.

مخاطر الشراكات

13. عند النظر في المخاطر المحتملة للشراكات الجديدة، ينبغي أن يتخذ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة النهج التالي:
- أ. من أهم اعتبارات الدخول في أي شراكة خارجية أن نستشرد بمدى وجود علاقة واضحة تربط بين الأهداف المشتركة لهذه الشراكات وبين نجاح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في إنجاز مهمته.
- ب. أنواع المخاطر: أنواع المخاطر تشمل المخاطر العملية – ويقصد بها أي تأثير محتمل على قدرتنا على إنجاز عملياتنا بفعالية، والمخاطر المالية – ويقصد بها قدرتنا على تأمين التمويل اللازم وحماية التمويل الحالي والمستقبلي، ومخاطر السمعة – ويقصد بها أي تأثير محتمل لأي تراجع في السمعة أو في ثقة أصحاب المصلحة، والمخاطر التنموية – ويقصد بها أي تأثير على قدرتنا على تحقيق النتائج المتوقعة، على سبيل المثال فيما يتعلق بالإطار الاستراتيجي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- ج. وينبغي إعادة النظر في فوائد الشراكة مقارنة بمخاطرها وذلك باستخدام الأدوات الملحقه بهذه السياسة، أي "مخطط شراكات القطاع الخاص في الملحق باء" و "نموذج تقييم المخاطر" الوارد في "دليل شراكات القطاع الخاص". وينبغي أن تستخدم هذه الأدوات لتقييم الأسباب التي تدفع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى العمل مع الشركاء وكيفية استفادة الطرفين من الشراكة.
- د. ومن العوامل التي ينبغي النظر فيها من قبل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء سجل الشريك المحتمل في مجال حقوق الإنسان (فيما يتعلق بالعمالة والسياسات والممارسات) ووجهات نظر المنظمة في قضايا الصحة الجنسية والإنجابية.
- هـ. وينبغي عدم الإدلاء بأي رأي أو مشورة في أي قضايا أو نقد محتمل إلا بعد التشاور مع فريق العلاقات العامة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- و. يرجى الرجوع إلى سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 14.1 بشأن "إدارة المخاطر" للاسترشاد بها.

التنفيذ:

14. ليس بهذه السياسة ما يتعارض مع مبدأ الأحكام الدستورية للضابط 1.1.3 للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، والذي ينص على أن "دستور الجمعية العضو ينبغي أن ينص صراحة على أنها مؤسسة غير هادفة للربح ولا تخضع لأي مصالح سياسية ولن تخضع لها وأن دخلها ومنتجاتها وممتلكاتها تهدف إلى تعزيز أهدافها فحسب".
15. وسوف يتابع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تنفيذ هذه السياسة عن كثب، وسوف يواصل مراجعة أفضل الممارسات فيما يخص علاقات المنظمات غير الحكومية مع القطاع الخاص.

⁶⁸يرجى الرجوع إلى الملحق ألف: نقطة 6 بالمسرد

16. وسوف تلتزم الجمعيات الأعضاء بالشروط الواردة في هذه السياسة عند تطويرها لأي شراكات محلية أو وطنية أو دولية.
17. ينبغي أن تستخدم سكرتاريا الاتحاد كافة الآليات المتاحة في الاتحاد لمتابعة تنفيذ هذه السياسة على نحو دوري وأن تقدم تقريراً بشأنها إلى الهيئة الإدارية المختصة. وينبغي توفير الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة وأن تحظى بالدعم اللازم لها من فريق الإدارة العليا بالاتحاد.
18. ويمكن الاسترشاد "بشراكات القطاع الخاص" في "دليل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لموارد الشراكات الخاصة".

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم، نوفمبر 2015

ملاحق السياسات

- الملحق ألف: مسرد
- الملحق باء: مخطط عمليات القطاع الخاص

دليل موارد الشراكة الخاصة

1. تقييم مخاطر شراكات القطاع الخاص
2. نموذج لاتفاقية تعاون؛ ونموذج مذكرة تفاهم
3. المنح العينية
4. مدونة سلوك الموردين
5. إقرار عن تضارب المصالح
6. مبادئ الشراء في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

الملحق (أ)

مسرد

1. المبادئ التوجيهية للميثاق العالمي للأمم المتحدة (نقطة 5.ب من السياسة)

إن الميثاق العالمي للأمم المتحدة عبارة عن مبادرة استدامة للشركات في جميع أنحاء العالم تدعو الشركات إلى مواصلة استراتيجياتها وعملياتها مع المبادئ العالمية لحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد، واتخاذ الإجراءات التي تنهض بالأهداف المجتمعية وتحقق ما فيه صالح الجميع.

2. استراتيجية الخروج (نقطة 7.د من السياسة)

هي خطة محددة مسبقاً ومنطق عليها خطياً للخروج من الشراكة. وهذه الاستراتيجية ينبغي أن تؤدي إلى تمكين كل شريك من الخروج الآمن من الشراكة إما في نهاية مدة العقد بعد النجاح في تحقيق جميع الأهداف المنشودة أو قبل ذلك إذا كانت هناك تحديات أو خلل لا يمكن التغلب عليه إلا بهذا. وهذه الاستراتيجية ينبغي أن تتضمن إنجاز أو إتمام أي إجراءات متبقية والاتفاق على الاتصالات الخارجية الخاصة بإنهاء الشراكة والمضي قدماً في مراحل التعلم واتخاذ الخطوات المقبلة لرصد الفرص الجديدة (خاصة إذا كانت الشراكة ذات قيمة نقدية عالية).

3. مجموعة التوجيه (بند 7.هـ من السياسة)

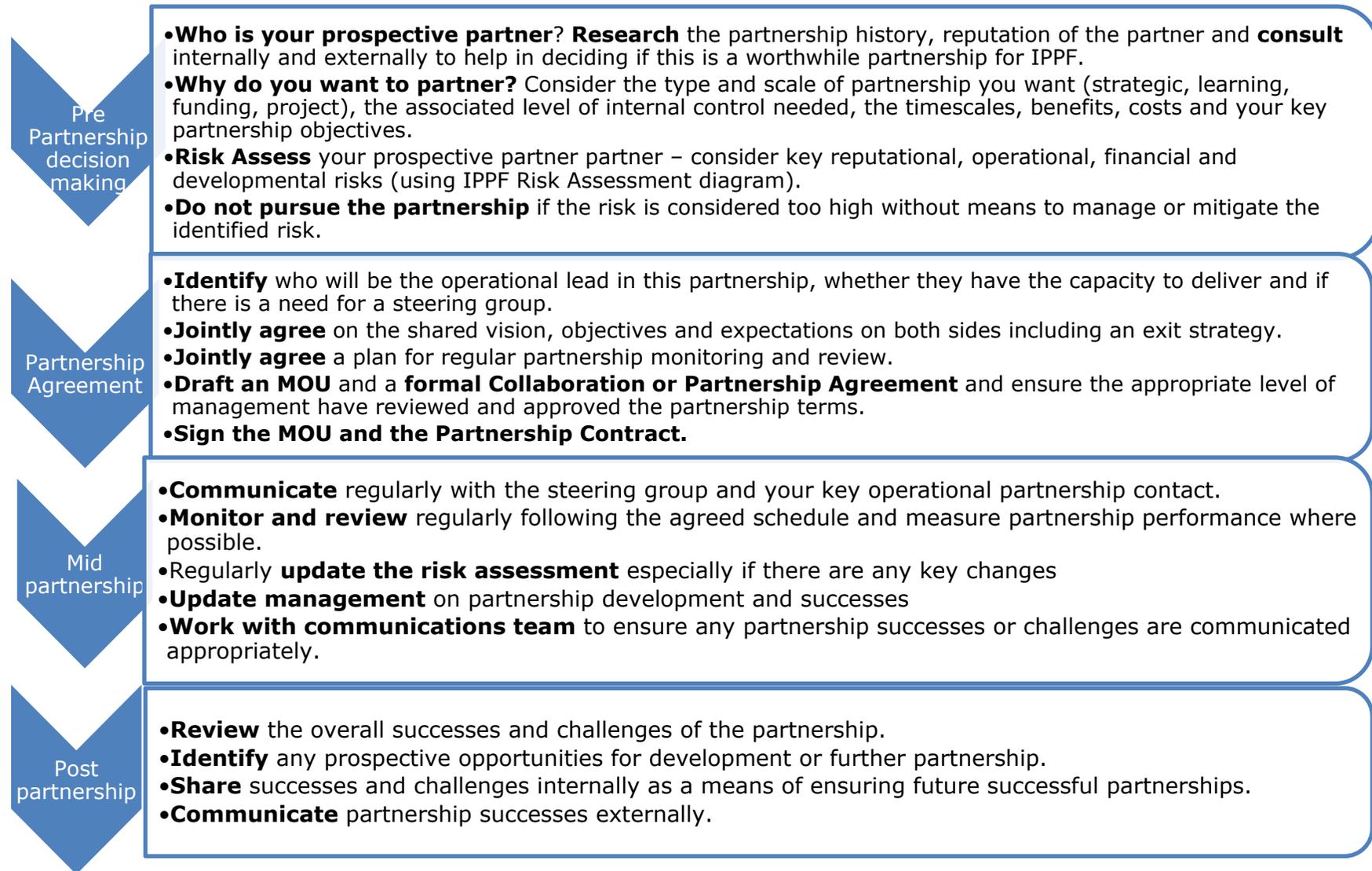
مجموعة تمثيل تتألف من الأفراد الذين يتعاونون لإقامة شراكة ناجحة وتعزيزها وإزالة أي عوائق تعترضها. ويمكنهم الاسترشاد بمختلف الاختصاصات وأن يسهموا في تخطيط ومتابعة أعمال الشراكة فضلاً عن ضمان فعاليتها. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن تقدم مجموعة التوجيه مشورتها عند وضع الصيغة النهائية لشروط الشراكة قبل توقيع العقد، وينبغي أيضاً أن تتابع المضي قدماً نحو تحقيق أهداف الشراكة ومقاصدها وتحرص على رضا جميع الأطراف على مدار مدة الشراكة.

4. المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية (نقطة 9.ج من السياسة)

تشير إلى أي وثيقة وضعتها منظمة الصحة العالمية وذكرت بها توصيات قائمة على شواهد للممارسات العيادية السليمة أو سياسة الصحة العامة. والتوصية تطرح على المستخدم النهائي المعنى التوجيه المقصود في حالات معينة لتحقيق أفضل النتائج الصحية الممكنة. وتطرح عليه خياراً واحداً من بين مختلف التدخلات أو التدابير يؤدي إلى التأثير الإيجابي المتوقع على الصحة والآثار المترتبة على استخدام الموارد.

5. الهيئة الاستشارية الطبية الدولية (IMAP) (نقطة 9.ج و 10.أ من السياسة)

الهيئة الاستشارية الطبية الدولية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تضم مجموعة من العلماء والخبراء الطبيين المعنيين بمجالات اختصاص أخرى ذات صلة يعملون على صياغة ونشر التوصيات إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والأطراف الأخرى المعنية بشأن أفضل الممارسات في مجال الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية، استناداً إلى أفضل الشواهد المتاحة.



مصروفات المتطوعين والمدفوعات المالية إليهم

المتطوعون من أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

1. يشترط قانون الجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة أن يكون لكل جمعية خيرية هيئة محددة المعالم، تضم عدداً من الأشخاص تناط بهم مسؤولية السيطرة العامة على المنظمة، وعن مباشرة أمورها الإدارية. ويشار إلى هؤلاء الأشخاص في المملكة المتحدة باسم "الأمناء". إلا أنه قد يطلق عليهم اسم أعضاء اللجنة التنفيذية أو الهيئة الإدارية، أو مجلس الإدارة، أو المديرين، أو قد يطلق عليهم مسميات أخرى. وبغض النظر عن المسميات التي تطلق على هؤلاء الأمناء، فإن مسؤولياتهم كأمناء تبقى كما هي.
2. أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هم الأعضاء الخمسة عشر المنتخبون في مجلس الأمناء.
3. وينطبق هذا القسم من سياسة الاتحاد على المتطوعين الذين يعملون بصفتهم الفردية في مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وهم أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو من يعملون في لجان المجلس أو أي هيئة حاكمة أخرى (لجنة الترشيحات والحوكمة، إلخ) أنشأها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. ويخضعون لقانون الجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة، وللأحكام التي وضعتها اللجنة المشرفة على نشاط هذه الجمعية.
4. وينص قانون الجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة على عدم حصول الأمناء أو أعضاء اللجان على أي منافع (سواء كانت مدفوعات مالية أو خدمات أو تسهيلات أو تمويل أو أي منافع أخرى يمكن تقدير قيمتها)، جمعياتهم الخيرية، مالم يظهروا ترخيصاً قانونياً واضحاً بهذا الخصوص. ومن شأن هذا أن يعزز المبدأ القائل بأنه لو لم يسمح للأمناء أو أعضاء اللجان بالحصول على أي منافع من جمعياتهم لانتفى لديهم وجود أي تضارب في المصالح، عند تخصيص موارد الجمعية.
5. وتنتطبق القيود المفروضة على المدفوعات والمنافع الأخرى لأمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو لأعضاء لجانها بالتساوي سواء كانت هذه المدفوعات أو المنافع يتم تسلمها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق "طرف قريب" للأمين أو لعضو اللجنة مثل أحد الأقرباء أو شخص يعيش في نفس السكن، أو شريك تجاري، أو شركة يكون للأمين أو لعضو اللجنة منافع فيها.
6. وتشتمل أمثلة المنافع غير المباشرة ما يلي:
 - (i) توظيف أحد أقارب¹ الأمناء أو شخص يعيش في نفس السكن الذي يقطن به أحد الأمناء أو أعضاء اللجان من قبل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو الجمعية العضو.
 - (2) امتلاك أحد الأمناء أو أعضاء اللجان أو أحد أقربائه لقطعة أرض أو مبان تستأجرها إحدى الجمعيات الأعضاء.
 - (3) قيام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو إحدى الجمعيات الأعضاء بسداد مبالغ نظير مواد وبيع أو خدمات إلى شركة يتولى أحد الأمناء أو أعضاء اللجان أو أقربائه منصباً إدارياً فيها أو أسهماً تزيد على 1%.
7. ويمكنهم الإطلاع على قائمة أكثر شمولاً بأمثلة للمنافع المحتملة غير المباشرة ضمن نموذج بيان المعاملات المادية والمصالح الذي يقوم كافة الأمناء وأعضاء اللجان باستيفاء بياناته سنوياً. ويقع على مجلس الأمناء أو اللجان مسؤولية طلب المشورة من السكرتاريا، في حالة وجود شك حول ما إذا كانت إحدى المعاملات قد تمثل "منفعة مباشرة" وذلك قبل وقوعها.
8. لا يجب على أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وأعضاء اللجان تلقي أي مدفوعات غير مباشرة أو الحصول على منافع ما لم تكن ضرورية ومعقولة وتحقق المصلحة العليا للاتحاد، وصادقت عليها مقدماً اللجنة المشرفة على الجمعيات الخيرية بالمملكة المتحدة.
9. يسمح برد المصروفات المشروعة التي يتكبدها أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو أعضاء لجانها. فالمصروفات هي مبالغ تحتم على أحد الأمناء أو أعضاء اللجان القيام بسدادها شخصياً، أو ماتم سداده نيابة عنه أو عنها أو عنهم من أجل تنفيذ واجبات الأمين أو عضو اللجنة. وحتى في غياب أي نص محدد في الوثيقة المنظمة لذلك، فإن القانون يقضي بوضوح بحق الأمين أو عضو اللجنة في أن يسترد من المؤسسة

¹ ويُعرف الأقارب على أنهم: "الأجداد والآباء، والأخوة والأخوات، والأبناء والبنات، والأحفاد والحفيدات والنسب والقريب بحكم الزواج".

الخيرية مقابل المصروفات التي تكبدها تماما. ويسمح القانون للأمين أو لعضو اللجنة باسترداد مصروفاته الشخصية، مادام لم يتربح الأمين أو عضو اللجنة من دوره كأمين أو كعضو لجنة.

10. وتقع على المدير العام مسؤولية وضع الأنظمة والإجراءات الملائمة، للوفاء بمتطلبات اللجنة المشرفة على الجمعيات الخيرية، فيما يتعلق بمصروفات أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو أعضاء لجانها والمدفوعات إليهم.

متطوعو الجمعيات الأعضاء الذين يحضرون اجتماعات الجمعية العامة والمنديات الإقليمية والاجتماعات الأخرى التي ينظمها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

11. ينطبق هذا الجزء من السياسة على أعضاء الجمعيات الأعضاء المتطوعين الذين ليسوا أعضاء بمجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو أي هيئة حاكمة أخرى أو لجان المجلس بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، ولكنهم إما:

(i) يحضرون اجتماعات الجمعية العامة: أو

(2) يحضرون منتدى إقليمياً؛ أو يحضرون أي اجتماع/ مؤتمر/ ورشة عمل ينظمها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأية صفة.

(3) يشار إليها جميعاً بكلمة اجتماعات.

12. ولأغراض هذه السياسة، فسوف يتم تعريف هؤلاء الأشخاص كـ "حاضرو الاجتماعات"

المدفوعات

13. بصفة عامة، لا يجب على الجمعيات العامة ولا المنديات الإقليمية ولا الهيئات الحاكمة للجمعية العضو دفع أموال إلى متطوعي الجمعية العضو نظير حضور جمعيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ومندياته واجتماعاته أو من يقومون بمهمة ومسؤوليات الأمناء أو أعضاء اللجان في أي مستوى. وهذا من أجل تجنب خلق أوضاع يحتمل أن تتطوي على تضارب محتمل في المصالح.

14. وفي هذا الخصوص، سوف يعني اصطلاح "المدفوعات" تلك المدفوعات المالية أو المنافع المادية الأخرى إلى الأمين أو عضو اللجنة صناديق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة و الجمعية العضو نظير الخدمات التي قدمها الأمين أو عضو اللجنة من أجل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو جمعياته العضو. ويشمل هذا التعريف المدفوعات نظير الخسائر التي لحقت بالدخول؛ والمكافآت الشرفية حتى وإن كان المبلغ المذكور هو مجرد دفعة رمزية لا تعكس القيمة الحقيقية للخدمة المقدمة.

15. على أي حال، فمن المسلم به، أن تكون هناك ضرورات، من قبيل وجود متطوع لديه مهارات متخصصة، أو خبير بارز في أحد الميادين، عندما يبدي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو جمعياته العضو نية في التعاقد على خدمات أحد المتطوعين.

16. يسمح بمثل هذه المدفوعات شريطة توفر شروط معينة.

أ. أن لا يكون للشخص الحاصل على المنفعة أي دور في قرار الدفع لقاء خدماته أو خدماتها أو خدماتهم. وعادة يعني هذا أن الشخص المعني سوف ينصرف من الاجتماع أثناء مناقشة بند جدول الأعمال واتخاذ قرار بشأنه.

ب. أن تكون المدفوعات نظير غرض معين ولفترة محدودة. لا يتعين صرف أي مبالغ نظير خدمات غير معينة أو لأجل مفتوح غير محدد.

ج. أن يتم تعليق حقوقهم كمتطوعين على المستوى الذي يعملون فيه وطيلة فترة سريان العقد. وهكذا، فإنه ليس بإمكان عضو مجلس إدارة الجمعية العضو أن يخدم بهذه الصفة حتى ينتهي العقد، ولا يمكنه أيضاً أن يخدم في جمعية عامة أو حضور منتدى إقليمياً بأية صفة خلال هذه الفترة.

القروض

17. لا يجوز منح حاضري الاجتماعات أو أمناء الجمعيات الأعضاء قروض من صناديق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو الجمعيات الأعضاء.

المصروفات

18. تعتبر المصروفات هي المبالغ المستردة التي تكبدها الأمين شخصياً أو التي تم سدادها نيابة عنه أو عنها أو عنهم، من أجل تنفيذ واجبات الأمين أو عضو اللجنة في أي مستوى. ويتعين أن تكون المطالبة بالمصروفات معززة بالفواتير والإيصالات من أطراف ثالثة. ومع ذلك، ولتجنب الإجراءات الإدارية غير الضرورية، فقد يتم دفع بدلات يومية، أو جزء من نفقات السفر الفردية مباشرة إلى المورد على أن يتم تغطية باقي النفقات من خلال البدلات اليومية. ويجب أن يظل الهدف هو ضمان أن تسدد المصاريف التي تم تكبدها من جيبه الخاص وأنه لم يحقق أي ربح.

المحاسبة

19. تقع على المدير العام والمديرين التنفيذيين للجمعيات العضو مسؤولية ما يلي:
- أ. وضع أنظمة وإجراءات ملائمة لتحقيق المعايير العامة الواردة أعلاه؛ و
 - ب. ضمان أن يتم تحديد طبيعة ومقدار كافة المدفوعات والمصاريف المسددة للأمناء أو أعضاء اللجان بشكل واضح في السجلات المحاسبية الملائمة.

المتطوعون العاديون – الأعضاء في الجمعيات الأعضاء

المدفوعات

20. عادة يتعين أن تكون أي خدمات مقدمة إلى الجمعية العضو من قبل أعضائها المتطوعين مجانية. وعلى أي حال، فعلى أساس استثنائي وعرضي، إذا ما قام متطوعون عاديون، ليسوا أعضاء في الهيئة الحاكمة للجمعية العضو بتقديم خدمات مهنية متخصصة، حينذاك قد يتم دفع مبلغ مناسب.
21. وأمثلة هذه المدفوعات ما يلي:
- أ. أجره الجلسات العيادية العرضية نظير تقديم الخدمات؛
 - ب. أجره لمره واحده نظير إلقاء محاضرة؛
 - ج. أجره لمره واحده نظير إعداد أو مراجعة مواد التوعيه أو الإعلام.

المصروفات

22. تعد المصروفات هي المبالغ المستردة التي تكبدها المتطوع شخصياً أو التي تم سددها نيابة عنه أو عنها، من أجل تنفيذ واجباته أو واجباتها داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو جمعياته العضو أو بالنيابة عنهما. ويتعين أن تكون المطالبة بالمصروفات معززة بالفواتير والإيصالات من أطراف ثالثة. ومع ذلك، فلتجنب الإجراءات الإدارية غير الضرورية، فقد يتم دفع بدلات يومية، أو جزء من نفقات السفر الفردية إلى المورد على أن يتم تغطية باقي النفقات من خلال البدلات اليومية. ويجب أن يظل الهدف هو ضمان أن تسدد المصاريف التي تم تكبدها من جيبه الخاص وأنه لم يحقق أي ربح.

القروض

23. لا يجب استخدام صناديق التمويل الخاصة بالجمعيات الأعضاء في منح القروض إلى المتطوعين العاديين.

المحاسبة

24. ومن مسؤولية المدراء التنفيذيين للجمعيات الأعضاء مايلي:
- أ. وضع أنظمة وإجراءات ملائمة لتحقيق المعايير العامة الواردة أعلاه؛ و
 - ب. ضمان أن يتم تحديد طبيعة ومقدار كافة المدفوعات و المصاريف المسددة للمتطوعين غير الأمناء بشكل واضح في السجلات المحاسبية الملائمة.

مصروفات أعضاء الهيئات الحاكمة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

25. يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن أعضاء هيئاته الحاكمة على المستوى الدولي قد يتكبدون مصروفات شخصية، عند قيامهم بواجباتهم الرسمية نيابة عن الاتحاد.
26. وتتنطبق هذه السياسة على:
- أ. رئيس الاتحاد، نائب الرئيس وغيرهما من مجلس الأمناء؛
 - ب. لجان مجلس الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وأعضاء اللجان الآخرين

المصروفات

27. من أمثلة مثل هذا النوع من المصروفات مايلي:

أ. مصروفات التنقل والوجبات الغذائية الملائمة

- ب. المعونة المحددة في مجال أعمال السكرتارية والأعمال الإدارية، علاوة على تلك التي يقدمها مكتب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، أو الجمعية العضو، التي يكون المسؤول عضوا فيها
- ج. تكاليف البريد والفاكس ونقل الرسائل
- د. المكالمات الهاتفية

المحاسبة

28. عند حدوث مصروفات مسموح بها، على أعمال خاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، عندئذ يرد الاتحاد التكاليف الفعلية بناء على البيانات الحسابية، والإيصالات ذات الصلة أو غير ذلك من المستندات المقدمة من طرف ثالث.
29. ومن مسؤولية المدير العام، ضمان وجود الأنظمة والإجراءات الملائمة داخل السكرتاريا لتحديد كل هذه المدفوعات، وإدراجها ضمن السجلات المحاسبية. وينبغي أن تؤخذ في الاعتبار متطلبات المحاسبة ورفع التقارير التي تشترطها اللجنة المشرفة على الجمعيات الخيرية في إنجلترا وويلز.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

9.3 السياسة

9.3 سياسة السفر

1. مقدمة

ينتظر IPPF من الجميع أن يتحملوا مسؤولياتهم عن استخدامهم موارد IPPF. وتوضح سياسة السفر هذه التزامات المكلفين بالسفر لإنجاز مهام رسمية. وتحدد بوضوح السياسة التي ينبغي اتباعها، عند اتخاذ ترتيبات السفر لإنجاز أعمال ومهام تخص IPPF، وكذلك تحمل تكاليف السفر واستردادها.

2. بيان السياسة

يتوقع IPPF من الجميع أن يعزوا استخدام موارده بفعالية، لضمان توجيه معظم أمواله لضمان توفير الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية للجميع.

وتمشيًا مع ما سبق، يحرص IPPF على التشجيع على السفر إذا لزم الأمر فقط. وهذا يضمن تعظيم الاستخدام الفعال للأموال وتقليل بصمة IPPF الكربونية. وينبغي مراعاة إمكانية عقد المؤتمرات عن بعد وعبر الفيديو كخيار أول للاجتماعات والمناقشات.

وفي حالة ضرورة السفر للقيام بمهام رسمية، سوف يسعى IPPF إلى توفير ما يلزم من المتطوعين والموظفين والمندوبين، وتقديم تسهيلات الإقامة والسكنى المريحة والأمنة والمعقولة أيضًا.

3. نطاق التطبيق

تسري سياسة السفر على

- أ. الجمعية العامة.
- ب. لجنة الترشيحات والحوكمة أو أيًا كان اسمها.
- ج. مجلس الأمناء وأعضاء اللجنة الفرعية.
- د. جميع المتطوعين والموظفين والمندوبين الآخرين المكلفين بالسفر للقيام بأعمال تخص IPPF.
- هـ. المتحدثون الضيوف والاستشاريون والموردون والموظفون المحتملون.

4. في السياق المذكور أعلاه، تُحدد دائمًا القيمة مقابل المال، مع مراعاة الآتي:

- أولاً. طبيعة العمل المكلف به؛
- ثانيًا. موعد الرحلة ومدتها؛ و
- ثالثًا. وسائل السفر ومستوى الخدمات.

5. يجب أن يوافق الشخص المفوض / المدير المباشر على جميع رحلات السفر. تقع مسؤولية الموافقة على السفرات على السفرات على الشخص المفوض / المدير المباشر، وتؤخذ في الاعتبار المعايير المذكورة أعلاه بما يضمن أن جميع الرحلات الرسمية تمثل قيمة حقيقية مقابل المال.

6. درجة السفر:

أ. يفضل دائمًا السفر على الدرجة الاقتصادية.

ب. يحق للأفراد، المكلفين بالسفر في رحلات عمل تخص IPPF، تستغرق فيها مدة الطيران ثماني ساعات أو أكثر، السفر في الدرجة الاقتصادية الممتازة. وفي حالة عدم توفر مقاعد في الدرجة الاقتصادية الممتازة، تُستخدم الدرجة الاقتصادية. ولن يتطلب السفر في الدرجة الاقتصادية الممتازة موافقة المدير العام؛

ج. يجوز لرئيس مجلس الأمناء ونائب رئيس اتحاد IPPF والمدير العام السفر في درجة الأعمال؛

د. يلتزم كل من يعاني من إعاقة جسدية تستدعي السفر في درجة الأعمال لدواعي صحية بتقديم شهادات طبية تفيد ذلك. وفي هذه الحالة يسمح لكل حالة على حدة بالسفر في درجة الأعمال بموافقة رئيس مجلس الأمناء، في حالة المتطوعين، والمدير العام في حالة الموظفين حسب توافر الميزانية؛

7. إذا قرر الشخص ترقية درجة سفره، يمكن الحصول على تكلفة التذكرة حسب تقدير IPPF واستخدامها في شراء تذكرة أخرى في درجة أخرى أو على متن شركة طيران أخرى؛
8. كل من تستغرق رحلة طيرانه ثماني ساعات أو أكثر، سواء في الدرجة الاقتصادية أو الدرجة الاقتصادية الممتازة، يجوز لهم، إن أرادوا، إضافة يوم إلى مدة سفرهم للاستراحة من عناء السفر. وسوف يتحمل IPPF تكاليف هذا اليوم الزائد في الفندق؛
9. سوف يتحمل IPPF تكاليف الإقامة الفعلية لفرد واحد في فندق من المستوى المعقول وليس الفاخر.
10. سوف تُسدد تكاليف الوجبات الغذائية ونفقات الرحلات الأخرى عن طريق بدلات يومية تُحدد وفقًا لإجراءات السفر المقررة في IPPF.
11. يتولى مدير المالية والتكنولوجيا مسؤولية وضع هذه الإجراءات وصياغتها بما يتماشى مع تنفيذ هذه السياسة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، نوفمبر 2000
آخر تعديل من قبل مجلس أمناء IPPF، ديسمبر 2021

10.3 السياسة

الشفافية

المبادئ

1. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن التدفق الحر للمعلومات في الوقت المناسب في لغة يمكن فهمها هو أمر ضروري لضمان المساءلة، والتعلم، والثقة وحسن الأداء. وتعكس هذه السياسة التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالشفافية وتبادل المعلومات مع مستخدمي الخدمات والمتطوعين والموظفين والشركاء المتعاونين والجهات المانحة وعموم الناس.
2. والغرض من هذه السياسة هو توجيه المتطوعين والعاملين في الاتحاد على تبادل المعلومات بحرية وإطلاع عموم الناس عما يمكن لهم توقعه أو طلبه من حيث المعلومات من الاتحاد. ولا تؤثر هذه السياسة على أي من المتطلبات القانونية المتعلقة بالإفصاح أو عدم الإفصاح.
3. وتصف السياسة الحد الأدنى من المعلومات التي سيقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتبادلها بفعالية مع عامة الناس، وكيف سيقوم بذلك. وسوف يتبادل الاتحاد معلومات إضافية مع موظفيه ومع المنظمات التي تتعاون معه وسيتم القيام بذلك بطريقة مناسبة ويمكن الوصول إليها وستكون مسترشدة بالاتفاقات ذات الصلة والوثائق المتعلقة بالعلاقة المعينة.
4. وتطبق هذه السياسة بشكل رئيسي على السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. ونحت الجمعيات الأعضاء بالاتحاد بشدة على وضع سياسات الشفافية الخاصة بها تماشياً مع الظروف المحلية والمبادئ والمبادئ التوجيهية الواردة في هذه السياسة.

السرية وعدم الكشف

5. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بالكشف عن المعلومات باستثناء الحالات التالية:
 - أ. المعلومات الشخصية للمتطوعين والموظفين.
 - ب. الملكية الفكرية أو غيرها من المعلومات التي تم الكشف عنها أو التي قدمت إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تحت أي نوع من أنواع الالتزام بالسرية أو التي تخضع لقيود الكشف القانوني، أو الملكية الفكرية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، إلا إذا تم الحصول على موافقة لهذا الكشف عن هذه المعلومات من صاحب الملكية الفكرية.
 - ج. حالات تقديم المشورة القانونية والمسائل المتنازع عليها أو التي يجري التفاوض بشأنها بما في ذلك المعلومات التأديبية والمتعلقة بالتحقيق التي نتجت داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو من أجله.
 - د. المعلومات المتعلقة بشكل كامل بالإدارة الداخلية أو أنظمة التشغيل التي ليس لها تأثير مباشر خارج المنظمة، أو وثائق داخلية يكتبها الموظفون لزملائهم وللمشرفين أو رؤوسهم، ما لم يكون القصد من تلك الوثائق هو التداول العام.
 - هـ. المعلومات التي يمكن أن تشكل خطراً على القدرة التنافسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في تنمية الموارد.
 - و. إذا كان تبادل المعلومات في حالة محلية محددة سيضعف المتطوعين والموظفين والمنظمة أو شركائها أو يعرضهم للخطر، فقد يختار الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عدم تبادل معلومات محددة أو لفترة محددة.

المعلومات التي سيتم تبادلها بشكل حر ومفتوح

6. سيتم تبادل فئات المعلومات التالية بشكل حر ومفتوح وفعال:

- أ. الغاية والمبادئ: (رؤية ورسالة وقيم وغايات وأهداف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كما هو منصوص عليها في الاطار الاستراتيجي، وقانون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ونظامه الداخلي، والتسجيل والحالة القانونيان)
- ب. هيكلية الحوكمة والموظفين والهيكل التنظيمي: (أسماء أعضاء مجلس الأمناء ولجانه؛ فريق قيادة المديرين؛ هيكلية ووظائف ومسؤوليات مختلف هيئات الإتحاد).
- ج. السياسات: (حسب ما هي موصوفة في كتيب السياسات الخاص بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وفي مقاييس ومسؤوليات العضوية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة).
- د. خطط واستراتيجيات العمل: (استراتيجيات الاتحاد الدولية والإقليمية والخاصة بالأقطار، وخطط العمل السنوية بما في ذلك المعلومات المالية المتعلقة بمراكز التكلفة الأساسية).
- هـ. الأداء: (سجلات انجازات الاتحاد والتحديات والدروس المستفادة ومؤشرات الأداء المتعلقة بالغايات الاستراتيجية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ستكون متاحة في تقرير الأداء السنوي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. وستكون بيانات البرامج والتمويل متاحة أيضا في التقارير السنوية الإقليمية).
- و. الأموال والتمويل: (أنواع ونسب والمقادير الكاملة للدخل، موارد الدخل، الإنفاق حسب الفئة؛ معدل التكلفة الحقيقية لتكاليف الموظفين وتكاليف الدعم وتكاليف المشاريع وتكاليف تنمية الموارد وتكاليف الإدارة؛ أنواع وأماكن استثمارات الأموال حسب ما هي مسجلة في البيان المالي السنوي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة).
- ز. العلاقات: (العلاقات الرئيسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من ناحية مجموعات مستخدمي الخدمات الذين نقدم خدماتنا لهم والشركاء المتعاونون والشبكات والائتلافات والتحالفات التي ننتمي إليها والتي نعمل معها، ممن نتلقى الأموال، أين نستثمر أموالنا، من هي مصارفنا ومن هم مدققينا ومحاميننا).
- ح. مبادئ الموارد البشرية: (وتشمل هذه على التزامات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كصاحب عمل حسن ويشمل ذلك على الإجراءات المتعلقة بكيفية استلام السكرتاريا للشكاوي والتعامل معها وكيف نستلم التعقيبات والملاحظات من الداخل والخارج).

طرق ووسائل تبادل المعلومات

7. وسيكون المكتب المركزي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والمكاتب الإقليمية مسؤولين عن تبادل المعلومات حول الإجراءات والمعلومات المتصلة بالاتحاد والسكرتاريا وفقا لهذه السياسة. وسيكون على عاتق كل عضو جمعية أن تتبادل المعلومات بشأن تنظيمها وأنشطتها تمشيا مع هذه السياسة.

8. ستم تبادل جميع المعلومات في حينها. وسيكون للمعلومات المتبادلة تواريخ للإشارة إلى وقتها.
9. وعلى الصعيد الدولي، سيتبادل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المعلومات المذكورة أعلاه باللغة الإنكليزية. وسوف تتبادل الجمعيات الأعضاء المعلومات على مستوى بلادها باللغة الوطنية الرسمية أو لغات محلية مناسبة أخرى حسب ما يعتبر مناسباً.
10. وسيكون موقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على الانترنت المكان الرئيسي لتبادل المعلومات المشار إليها أعلاه على فعال مع الجمهور الأوسع. وسوف يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أيضاً – ضمن حدود موارده – بإرسال معلومات على النحو المطلوب (وفقاً لهذه السياسة) بشكل الكتروني أو مطبوع إلى العنوان الأصلي للشخص أو المنظمة الذين يطلبون المعلومات.
11. سوف لن تتم الاستجابة إلى طلبات المعلومات من مجهولين.
12. وسوف يعتبر رؤساء المستويات المختلفة للمنظمة – المدير العام والمدراء الإقليميون والمدراء التنفيذيون للجمعيات الأعضاء – أوصياء لهذه السياسة ولكن ستقع مسؤولية التنفيذ والإدارة اليوميان على عاتق الشخص المعين من قبلهم ليكون مسؤولاً عن الاتصالات الخارجية.
13. ستقع مسؤولية مراجعة الالتزام بهذه السياسة على عاتق المدير العام وسوف تتم مناقشتها في اجتماعات فرق كبار الموظفين واجتماعات الهيئة الحاكمة عند وحين الطلب.

إجراء طلب للمعلومات

14. سيتم التعامل مع كل الرسائل الإلكترونية التي يطلب فيها معلومات بسرعة. وفي تلك الحالات حيث يتم رفض إعطاء معلومات يمكن تقديم اعتراض للمدير العام للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والذي سيكون قراره نهائي.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم، نوفمبر 2010
حسب آخر تعديلات المجلس الحاكم، مايو 2020

11.3 السياسة

سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من أجل مكافحة الرشوة

1. مقدمة

1. إن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بإجراء الأعمال بنزاهة من دون أي ممارسات فاسدة أو أعمال رشوة، ضامناً الامتثال بأعلى مستوى من المعايير القانونية والأخلاقية. ويجب أن ينعكس ذلك في كل جانب من أعمال الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
2. الرشوة إساءة جنائية في معظم البلدان التي يعمل فيها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ويمكن للجزاء أن تكون قاسية. في المملكة المتحدة، حيث أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مسجل لغايات قانونية، لا يعتبر قانون الرشوة لعام 2010 الرشوة والفساد غير قانونيين فحسب، بل يحتمل الاتحاد الدولي لقانون الأسرة أيضاً مسؤولية الإخفاق في تطبيق الإجراءات المناسبة لمنع أعمال من هذا القبيل من جانب العاملين لصالح المؤسسة أو بالنيابة عنها، مهما كان مكان حصول هذا العمل من حول العالم. إن الأعمال الفاسدة المرتكبة في الخارج، بما فيها تلك التي يقوم بها شركاء يعملون مباشرة بالنيابة عنّا مثلاً، مستشارين أو جمعيات أعضاء عند العمل على مشاريع عالمية، قد تؤدي في النهاية إلى مقاضاة.
3. هناك مجموعة واسعة من التعريفات الخاصة بالرشوة والفساد في القانون، ولكن المبادئ الأساسية تنطبق عالمياً. الرشوة هي عرض أو وعد أو تقديم أو طلب أو قبول لميزة ما كحافز للقيام بعمل غير قانوني أو غير أخلاقي أو خرق للثقة. الفساد هو سوء استخدام مكتب عام أو سلطة عامة للربح الخاص؛ أو سوء استخدام للسلطة الخاصة في ما يتعلق بالأعمال. وأعمال الرشوة أو الفساد مصممة للتأثير على الفرد في أدائه لمهامه ولحثه على التصرف بطريقة غير أخلاقية.
4. إن الرشوة والفساد يؤذيان المجتمعات التي يرتكبان فيها وهما يمنعان النمو والتطور الاقتصاديين. من المقدر أن ما يصل إلى 25% من كافة المساعدات تضيع بسبب الفساد والرشوة، ما يؤدي إلى الإخفاق في إيصال تلك المساعدات إلى من هم بحاجة إليها الأكثر.
5. بإمكان الرشوة أن تأخذ عدة أشكال وأحجام، ولكنها عموماً تتمحور حول نية فاسدة. سيكون هناك عادة شيء مقابل شيء – كلا الطرفين يستفيدان. قد تكون الرشوة:
 - وعداً أو عرضاً أو تفويضاً أو أي شيء ذات قيمة، مباشراً أو غير مباشر
 - عرضاً أو استلام أي رشوة، أو قرض أو رسم أو مكافأة أو غيرها من الميزات الأخرى
 - منح مساعدة أو هبات أو أصوات اقتراع مخصصة لممارسة تأثير غير سليم
6. سيسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لتطبيق مقاربة "صفر التحمل" تجاه أعمال الرشوة والفساد من جانب أي من متطوعينا أو موظفينا أو الجمعيات الأعضاء أو الشركاء العاملين بالنيابة عنّا. وسيُنظر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى أي خرق لهذه السياسة على أنه مسألة خطيرة ما سيؤدي إلى اتخاذ تدبير تأديبي.

2. الخطوات الواجب اتخاذها لمنع الرشوة والفساد في الاتحاد:

- أ. **تقييم المخاطر:** يكمن تقييم المخاطر الفعال في صلب نجاح هذه السياسة أو إخفاقها. ويقوم تحديد المخاطر بتحديد المجالات المعنية التي ينشأ فيها كل من الرشوة والفساد ويسمح بتقييم هذه المخاطر والتخفيف منها بشكل أفضل.
- ب. **دفعات التسهيل:** في العديد من البلدان، من الممارسات المهنية المتعارف عليها تسديد دفعات أو تقديم هدايا متدنية القيم لمسؤولين حكوميين من أجل تسريع أو تسهيل إجراء أو عملية روتينية. قد يكون الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بحاجة للحصول على تراخيص أو إجازات أسرع من الإجراء الاعتيادي؛ أو بحاجة إلى استيراد سلع أو مواد ضمن القانون. وعلى الرغم من ذلك، إن دفعات التسهيل كما هي محددة هنا تعارض هذه السياسة. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هذه الممارسات بأنها غير شرعية في داخل المملكة المتحدة فضلاً عن معظم البلدان التي نعمل فيها. إن قانون الرشوة لعام 2010 البريطاني لا يميز بين دفعات التسهيل والرشوات – بغض النظر عن حجمها أو عن التوقعات الثقافية المحلية، وإن كان الأمر عبارة عن "كيفية سير الأعمال هنا". ومع ذلك، في حال انتزاع دفعة تسهيل أو في حال فرض على أحد الموظفين تسديد مكرهاً أو مهدداً بشؤون أمنية أو بأذى، يجوز القيام بهذه الدفعة. وفي حال نشوء حالة مماثلة، يتعين تسجيل هذه الدفعة بوضوح في دفاتر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وسجلاته بأنه رشوة، مع إضافة سبب تلك المعاملة.

ج. **الهدايا، الترفيه والضيافة:** من ممارسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عدم قبول هدايا ما لم يكن رفضها يتسبب بالإهانة. في هذه الحال، يتعين تقديم الهدايا المادية إلى إدارة الموارد البشرية لكي تتصرف بها كما يجب من دون التسبب بأي إساءة لمانحها. بعض الأنشطة تقع ضمن حدود الممارسات المهنية العادية وتكون مقبولة شرط أن تكون ضمن حدود مقبولة من حيث قيمتها وحدوثها. يتعين التبليغ عن كافة الهدايا ذات القيمة المرتفعة وتسجيلها. هناك عدة عناصر مختلفة مثل العادات والثقافة والتوقعات التي قد تؤثر على درجة القبول بالهدية. في حال شعر الموظف بالشك في أي وقت من الأوقات لناحية قبول الهدية أو الترفيه أو الضيافة من الناحية الثقافية، عليه استشارة مديره المباشر أو إدارة الموارد البشرية. ويتعين أيضاً أن يكون توفير الهدايا والضيافة من جانب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ضمن المعقول من حيث قيمتها وحدوثها.

د. **مسك الدفاتر والحسابات بشكل دقيق:** من المهم للغاية مسك الدفاتر والحسابات والتقارير المالية في المكاتب والسجلات بشكل دقيق. يجب الحفاظ على التقارير المالية العامة وأن تكون شفافة. بإمكان السجلات الزائفة أو المضللة أو غير الدقيقة من أي نوع كانت أن تلحق الضرر بالمؤسسة.

هـ. **مراقبة فعالة وتحكم داخلي:** يتعين على كافة أجزاء الاتحاد الحفاظ على نظام فعال للتحكم الداخلي والمراقبة لكافة معاملتنا. ما أن يتم تحديد مخاطر الرشوة والفساد لدينا من خلال عملية تقييم المخاطر، يمكن إعداد الإجراءات ضمن برنامج مراقبة وتحكم شامل للمساعدة على تخفيف هذه المخاطر.

و. **العلاقة مع الشركاء:** الجمعيات الأعضاء والمكتب المركزي أو الإقليمي مسؤولة عن تقييم علاقاتهم بالشركاء وإعلامهم بسياستنا الخاصة بالرشوة والحاجة بالتقيد بها.

ز. **التكثيف المحلي:** لكي تكون هذه السياسة فعالة، من الضروري تطبيقها في كافة أنحاء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، مع الأخذ بعين الاعتبار تعدد المناخات الثقافية التي تعمل فيها. وقد يتطلب هذا الأمر من كل جمعية عضو أو منطقة أن تعدّل بعض فصول هذه السياسة لكي تتكيف مع المنطقة التي تعمل فيها – مثل الهدايا والترفيه والضيافة – للتأكد من أنها منصفة ومناسبة وقابلة للتطبيق وضمن القوانين المحلية والخطوط التوجيهية الخاصة بالأعمال الخيرية.

ح. **إثارة المخاوف:** يتحمل كافة الأفراد والمتطوعين والموظفين مسؤولية المساعدة على الكشف عن حالات لا تقتصر على الرشوة ومنعها والتبليغ عنها. وهذه الحالات تتضمن أيضاً أنشطة أو أعمال مشبوهة أخرى. تكون المؤسسة ملتزمة كلياً بأن تتأكد من أن لجميع الموظفين والمتطوعين القدرة على التبليغ بطريقة آمنة وموثوق منها وسريّة عن أي حركة مشبوهة. في حال بروز قلق ما متعلق بأي حالة مشبوهة من الرشوة أو الفساد، يمكن للموظفين أو المتطوعين كما هو مذكور في سياسة الإبلاغ عن المخالفات الاتصال بمديرهم الخاص أو المدير الإقليمي أو مدير الدائرة. وإن لم يكن ذلك ممكناً من الناحية العملية، يمكنهم الاتصال برئيس قسم الموارد البشرية في لندن أو المدير العام.

3. يتعين قراءة هذه السياسة بالاشتراك مع سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وخطوطه التوجيهية حول الإبلاغ عن المخالفات والهدايا والاحتيايل والشفافية التي تكمل بعضها جميعها.

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، مايو/أيار 2012

12.3 السياسة

سياسة الاحتيال في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

1. مقدمة

- 1.1. تقع على كاهل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مسؤولية التأكد من أن عمله يصب في مصلحة المستفيدين من خدماته ومؤيديه دائماً. وهذا يشمل ضمان استخدام موارده بكفاءة لخدمة الغرض منها وعدم إهدارها أو تبديدها بالاحتيال.
- 1.2. ومن ثم فإن هذه المسؤولية تقع على كاهل جميع العاملين والمتطوعين لدى سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وجمعياته الأعضاء.
- 1.3. الاحتيال يشمل التضليل والرشوة والتزوير والابتزاز والفساد والسرقة والتآمر والاختلاس وسوء التصرف والتدليس أو إخفاء الحقائق المهمة والتواطؤ. وعادة ما ينطوي هذا على حرمان شخص ما من شيء بخداعه أو بالحصول على شيء بالخداع، وقد يكون بالسرقة مباشرة، أو إساءة استخدام الأموال أو الموارد الأخرى، أو ارتكاب جرائم أشد تعقيداً مثل التلاعب أو الإدلاء بمعلومات كاذبة. لا يقتصر الاحتيال على السرقات المادية أو العينية ولكنه يشمل السرقات الاعتبارية مثل سرقة المناصب أو المعلومات.
- 1.4. لا ترتكب جريمة الاحتيال ضد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة فحسب، ولكنها قد ترتكب لصالح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أيضاً، مثل خداع الجهات المانحة للتبرع بأموالها من أجل نشاط وهمي غير موجود، أو جمع التبرعات من جهتين مانحتين أو أكثر لنفس المشروع مرتين أو أكثر. وهما نوعان من الاحتيال لا يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في أي منهما.

2. السياسة

- 2.1. لا يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مطلقاً في الاحتيال أياً كان نوعه أو تحت أي ظروف، سواء ارتكبه متطوعون أو موظفون أو مقاولون أو شركاء أو مستفيدون من خدمات الاتحاد. إن الاحتيال ضد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يستنزف الأموال المخصصة لإنجاز البرامج، ويقوض فعالية الأداء، ويهدد التنمية المستدامة لأنه يبديد مساهمات الجهات المانحة.
- 2.2. تقع مسؤولية كشف الاحتيال والتصدي له على كاهل كل فرد في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وليس فقط قيادة الاتحاد وإدارته.
- 2.3. ينبغي توفير الحماية اللازمة لأي موظف يكشف عن واقعة احتيال بالإبلاغ عن المخالفات أو سياسات الشكاوى المحلية.
- 2.4. كل موظف ثبت تورطه في واقعة احتيال يجب فصله لارتكابه هذه المخالفة الجسيمة وفقاً للسياسات والتشريعات المحلية.
- 2.5. معروف أن الوضع القانوني للاحتيال يختلف باختلاف البلد الذي يزاول فيه الاتحاد أنشطته، وبالتالي فإن التعامل القانوني مع واقعة الاحتيال يجب أن يراعي هذا السياق القانوني.
- 2.6. بصرف النظر عن الفقرة 2.5، أي شخص (سواء كان موظفاً أو غيره) ثبت تورطه في واقعة احتيال ينبغي التعامل معه من خلال النظام القانوني المحلي بقدر الإمكان.

3.7 منع تمويل الإرهاب

يلتزم الاتحاد بشكل كامل بعدم تمويل أو تلقي الأموال من الأفراد أو المنظمات الإرهابية، واستحدث وأدرج إجراءات في سياسته وممارسته لضمان اتخاذ خطوات لمنع أي تعامل مع الإرهاب. كما يتخذ الاتحاد هذه الخطوات لضمان أن يكون متوافقاً تماماً مع الأنظمة المصرفية ومتطلبات الامتثال الخاصة بالجهات المانحة.

وتشمل هذه الإجراءات:

- أ. التزام بالبحث في جميع مشتريات الاتحاد (بما في ذلك الموردين الحاليين والمحتملين) وموظفي سكرتاريا الاتحاد الحاليين والجدد (في إطار عملية تقديم المراجع قبل التوظيف)، والشركاء / الجهات المانحة والجمعيات الأعضاء، وفقاً لقواعد البيانات الخارجية التالية:
- نظام إدارة الترسية - قاعدة بيانات الحكومة الأمريكية
 - المواطنين المعيّنين خصيصاً - قاعدة بيانات الحكومة الأمريكية

- قائمة عقوبات الأمم المتحدة
- أي قواعد بيانات أخرى ذات صلة وفقاً للجهات المانحة الخارجية أو متطلبات حكومة المملكة المتحدة.

تتضمن قواعد البيانات المذكورة الأفراد والمؤسسات الذين يحظر عليهم التعامل مع المنظمات الوطنية أو الدولية بسبب وجود انتهاكات للوائح لتورطهم بالإرهاب.

ب. تحديد مبادئ مشتريات الاتحاد والإجراءات المرتبطة بمخاطر تمويل الإرهاب والحاجة إلى إجراء العناية الواجبة المناسبة لضمان تخفيف هذا الخطر.

ت. يدرج حكم بشأن منع الإرهاب في تمويل عام 2016 غير المقيد والمقيد لجميع المستفيدين كما تدرج مخاطر تمويل الإرهاب وترصد في سجل مخاطر الاتحاد.

إذا عثر على أي دليل على وجود صلات بنشاط إرهابي ضمن مشتريات الاتحاد أو مصادر التمويل أو موظفيه الموظفين أو الجمعيات الأعضاء، تتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة وفقاً للتشريعات المحلية. ويقر الاتحاد أنه وفقاً للالتزامات الدولية، ينبغي لمثل هذه التشريعات أن تتوافق مع القانون الدولي، ولا سيما القانون الدولي لحقوق الإنسان. يرجى الرجوع إلى قسم تنفيذ سياسة الاحتيال لمزيد من الإرشادات بشأن بروتوكول الرد المناسب.

3. التنفيذ

إن تنفيذ هذه السياسة يستند إلى أدوار معينة يجب أن تؤديها سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء:

3.1. ينبغي أن يلتزم كل مكتب من مكاتب سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بما يلي:

3.1.1. خطة للتعامل مع الاحتيال وضمان تنفيذها بفعالية. وسوف تشمل خطة التعامل مع الاحتيال على تفاصيل كاملة لكيفية إبلاغ المنظمة المعنية بأي اتهامات بالاحتيال أو التعامل معها أو التحقيق في صحتها. ومن المهم للغاية مراعاة الموقف القانوني المحلي من واقعات الاحتيال وإدراج ذلك في خطة التعامل مع الاحتيال. وينبغي أن تتضمن خطة التعامل مع الاحتيال معلومات عن الآتي: نطاق الخطة؛ ملخص سياسة الاحتيال؛ عقوبات الاحتيال الممكنة؛ رصد الأدلة وجمعها؛ سياسات الموارد البشرية ذات الصلة والتي يجب مراعاتها عند التحقيق مع الموظفين المتورطين؛ قنوات الإبلاغ عن الاحتيال والتواصل بشأنه؛ الأدوار والمسؤوليات؛ إرشادات بشأن اللجوء للشرطة؛ والنهج المتبع في تقييم التأثيرات السلبية للاحتيال والدروس المستفادة. وقد تناولت سكرتاريا الاتحاد في توجيهاتها بشأن سياسة الاحتيال النهج الذي تلتزم به في تنفيذ هذه السياسة

3.1.2. الاحتفاظ بسجل لحالات الاحتيال يضم موجزاً لأي عملية احتيال مزعومة. وهذا السجل ينبغي أن يتضمن، كحد أدنى، معلومات عن المجالات التالية: تاريخ الاحتيال؛ طبيعة الاحتيال؛ بيانات المتورطين فيه؛ قيمة الاحتيال؛ ونتيجة التحقيقات، بما في ذلك أي إجراءات قانونية تم اتخاذها في هذا الصدد.

3.1.3. تحمل مسؤولية الإبلاغ عن واقعات الاحتيال المحلي وفقاً للتشريعات المحلية.

3.1.4. تنفيذ نهج فعال في إدارة مخاطر الاحتيال. وهذا يعني تحديد أهم مخاطر الاحتيال الرئيسية وتقييم احتمالات وقوعها وتأثيرها. ولا تحدث واقعة الاحتيال إلا إذا توفرت لها أربعة عناصر أساسية: المحتال؛ الشيء الذي يحصل عليه بالاحتيال؛ نية ارتكاب واقعة الاحتيال؛ الظروف المواتية لارتكاب الاحتيال. وتتناول آليات كشف الاحتيال والتصدي له هذه العناصر من خلال بعض التدابير مثل وضع الضوابط الداخلية المناسبة، بما في ذلك إجراءات الاستقدام، والضوابط الهيكلية وضوابط كشف المحتالين ومعاقبهم، فضلاً عن تعزيز ثقافة مكافحة الاحتيال.

3.1.5. التأكد من أن ثقافة المؤسسة المعنية تشجع على كشف الاحتيال ومكافحته وتهدئ السبل لذلك. ويجب على قيادة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في جميع المستويات أن تؤكد رفضها للاحتيال وأن تتعامل مع مرتكبيه بحزم. وكل إجراء تتخذه قيادة الاتحاد أو بيان يصدر عنها سوف يطمئن العاملين ويشجعهم على الإبلاغ عن حالات الاحتيال ويمنعهم من ارتكابه.

3.1.6. يجب إبلاغاً بأي واقعة احتيال تستهدف سكرتاريا أو اختلاس الأموال أو المنتجات التي توجهها سكرتاريا لأي جمعية عضو، وذلك على بريد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المخصص للإبلاغ عن حالات الاحتيال (fraud@ippf.org) ومخاطبة المدير العام بشأنها مباشرة. ويقوم المكتب المركزي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بمتابعة البريد الإلكتروني المخصص للإبلاغ عن حالات الاحتيال، ثم تجمع هذه البلاغات وترفع إلى المدير العام.

3.1.7 سوف تستخدم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جميع الآليات المتاحة في الاتحاد لمراقبة عملية تنفيذ بيان السياسات ومراجعتها بشكل دوري ومتسق. وستدعم السكرتاريا وتساند عملية تنفيذ هذا البيان على نحو كافٍ.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم ، نوفمبر 2014
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم ، مايو 2016

13.3 السياسة

13.3. سياسة الجريمة المالية

1. الخلفية والغرض

- 1.1. يفتخر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بما يقوم به من أعمال في جميع أنحاء العالم ويلتزم بضمان تطبيق أعلى المعايير في منع الجريمة المالية في جميع الأقاليم التي يعمل فيها.
- 1.2. وتهدف سياسة الجريمة المالية في اتحاد IPPF إلى:
- (أ) تسليط الضوء على مجالات الجريمة المالية التي قد تؤدي إلى استهداف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) و/أو تعرضه لها؛
- (ب) منع استخدام الجريمة المالية في استغلال الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، قدر المستطاع؛
- (ت) الامتثال للمتطلبات القانونية السارية؛ و
- (ث) ضمان قيام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) باتخاذ الإجراء الأكثر ملاءمة لتحديد وتخفيف المخاطر المرتبطة بالجريمة المالية.

2. بيان سياسة الجريمة المالية

- 2.1. لا يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مع أي نشاط إجرامي من أي نوع. وتقوم سمعة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على فعل الشيء الصحيح ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان التزامه بجميع القوانين واللوائح السارية على أنشطته.
- 2.2. ويتوقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من جمعيته الأعضاء وشركائه المتعاونين أيضاً أن يلتزموا بأعلى معايير عدم التسامح تجاه أي نشاط إجرامي.

3. النطاق

- 3.1. تنطبق سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بشأن الجريمة المالية على جميع الموظفين والأمناء والمتطوعين والأطراف (البائعين/المانحين، إلخ) الذين يعملون مع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو يساهمون في عمله.
- 3.2. إشارة السياسة إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أينما وردت تشمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وكافة جمعيته الأعضاء وشركائه المتعاونين.
- 3.3. وتتضمن سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الخاصة بالجريمة المالية التزامه بالتخفيف من الإجراءات التصحيحية أو منعها أو اتخاذها ضد الأنواع التالية من الجرائم المالية أو في المواقف التالية:

- (أ) غسل الأموال
- (ب) تمويل الإرهاب
- (ت) الرشوة والفساد
- (ث) الاحتيال
- (ج) العقوبات المالية
- (ح) ضوابط التصدير

4. تعريفات

- 4.1. تُعرّف الجريمة المالية عموماً بأنها جريمة نقل ملكية ممتلكات يملكها شخص معين لمصلحة شخص آخر أو لانتفاعه الشخصي بها بطرق غير قانونية. ومن الجرائم المالية غسل الأموال، وتمويل الإرهاب، والمعاملات غير القانونية التي تسري عليها العقوبات المالية، والتصدير غير القانوني الذي تسري عليه أحكام الرقابة على الصادرات والرشوة والفساد والاحتيال.

غسل الأموال

- 4.2. يستخدم مصطلح غسل الأموال في وصف طرق تعامل المجرمين مع أموال تم تحصيلها من عائدات أي نشاط غير قانوني (مثل عائدات الاتجار بالمخدرات والاتجار بالبشر والاحتيال والسرقة والتهرب

الضريبي) من خلال معاملات وصفقات متوالية حتى يتم طمس المصدر الأصلي لهذه الأموال وتتخذ هذه الأموال مظهر الأموال المشروعة أو "النظيفة". أهم جرائم غسل الأموال:

- **الإخفاء** – أن يعرف شخص حالة من حالات غسل الأموال أو يشتبه فيها، ولكنه يخفي وجودها أو يتستر عليها.
- **الترتيب** – أن يشارك شخص في الترتيب للمساعدة في غسل الأموال.
- **الحيازة أو الاستخدام أو الاكتساب** – أن يحاول شخص ما الاستفادة من غسل الأموال بحيازة الشيء المعني أو استخدامه أو اكتسابه.
- **التنبيه** – أن يحذر شخص شخصاً متورطاً أو يشتبه في تورطه في غسل الأموال ليضعف فرصة التحقيق مع ذلك الشخص أو التأثير على سير التحقيق المحتمل معه.

4.3. وقد ينطوي ارتكاب هذه الجرائم على عواقب وخيمة. ومن غير المرجح أن يرتكب أي من موظفي أو متطوعي أو شركاء أو مانحي الإخ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو جمعياته الأعضاء أو شركائه المتعاونين أيًا من الجرائم الأربع الرئيسية المذكورة، ويُعد عدم كشف حقيقة الاشتباه في وجود حالة من حالات غسل الأموال جريمة أيضًا.

تمويل الإرهاب

- 4.4. تمويل الإرهاب يعني جمع الموارد المالية ونقلها وتخزينها واستخدامها لصالح و/أو لدعم الإرهاب.
- 4.5. تأتي هذه الأموال من مصادر مشروعة ولكنها تستخدم في أنشطة إرهابية. الفارق الأساسي بين تمويل الإرهاب وغسل الأموال هو أصل هذه الأموال. يستخدم تمويل الإرهاب الأموال اللازمة لزعة الاستقرار السياسي، ولكن هذه الأموال لا تستمد بالضرورة من عائدات غير مشروعة. ومن ناحية أخرى، ينطوي غسل الأموال دائمًا على عائدات نشاط غير مشروع.
- 4.6. وتنطوي جريمة تمويل الإرهاب على توفير أو جمع أو تلقي الأموال بقصد أو مع العلم أن هذه الأموال ستستخدم في تنفيذ عمل إرهابي أو أي عمل يهدف إلى التسبب في وفاة أو إصابات جسدية خطيرة. ويشتمل أيضًا على جمع أو تلقي الأموال بقصد استخدامها أو مع العلم أنها ستستخدم لصالح جماعة إرهابية. وبدأ تفعيل اتفاقية الأمم المتحدة لمنع تمويل الإرهاب 1999 بصور قانون العدالة الجنائية (الجرائم الإرهابية) لعام 2005. واستحدثت جريمة تمويل الإرهاب وأدرجت آلية تمكّن هيئات إنفاذ القانون من تجميد و/أو مصادرة الأموال المستخدمة أو المخصصة للاستخدام فيما يتعلق بجريمة تمويل الإرهاب أو الأموال المتحصلة من عائدات هذه الجريمة.

الرشوة والفساد

4.7. يُعرّف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الرشوة و/أو الفساد بأنها كل ما يؤخذ و/أو يقدم بغير حق:

(أ) ولا يقتصر على المدفوعات النقدية، وإنما يشمل الهدايا، والسفر، والترفيه، وبرامج التدريب، والخبرة في العمل، والمساهمات الخيرية والرعاية.

(ب) استخدام الغير كوسيلة لإبصال الرشاوى للآخرين

4.8. في معظم البلدان، يُعد الرشوة من أي نوع، وبأي صورة من الصور، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، أو الوعد بها أو منحها أو طلبها أو قبولها أو الموافقة على تلقيها جريمة.

الاحتيال

4.9. الاحتيال يعني كل فعل بقصد التضليل والرشوة والتزوير والابتزاز والفساد والسرقة والتآمر والاختلاس وسوء التصرف والتدليس أو إخفاء الحقائق المهمة والتواطؤ. وعادة ما ينطوي على حرمان شخص من شيء بالخداع، إما بالسرقة المباشرة، أو إساءة استخدام الأموال أو الموارد الأخرى، أو ارتكاب جرائم أشد تعقيداً مثل التلاعب أو الإدلاء بمعلومات كاذبة. لا يقتصر الاحتيال على السرقات المادية أو العينية ولكنه يشمل السرقات الاعتبارية مثل سرقة المناصب أو المعلومات.

العقوبات المالية

4.10. العقوبات المالية قيود تفرضها منظمات/دول/بلدان كالأأم المتحدة والاتحاد الأوروبي والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، إلخ. وتُفرض العقوبات المالية عمومًا بغرض:

(أ) إجبار منظمة أو بلد أو أفراد في منظمة أو بلد على تغيير سلوكهم (أو جوانب منه) وذلك بزيادة الكلفة التي يتكبدها حتى يقرروا الإقلاع عن سلوك سيء؛

(ب) تقييد هدف معين بحرمانهم من الوصول إلى الموارد الأساسية اللازمة للتمادي في سلوكهم المسيء، بما في ذلك تمويل الإرهاب أو الانتشار النووي؛

(ت) إشارة رفض، ووصم، وربما عزل بلد أو منظمة أو فرد، على المستوى الوطني أو الدولي؛ و/أو

(ث) حماية قيمة الأصول التي تم الاستيلاء عليها من بلد إلى أن تُرد هذه الأصول.

4.11. وهذه العقوبات تستهدف الأفراد أو المنظمات أو البلدان ويمكنها:

(أ) الحد من توفير بعض الخدمات المالية

(ب) تقييد الوصول إلى الأسواق المالية والصناديق والموارد الاقتصادية.

4.12. ويُعد خرق هذه العقوبات جريمة جنائية، وقد يُعاقب على أخطاها بالسجن لمدة تصل إلى سبع سنوات.

ضوابط التصدير

4.13. ضوابط التصدير هي في الأساس شبكة من اللوائح المترابطة التي تحكم وتنظم شحن المواد الخاضعة للرقابة أو نقلها بأي وسيلة.

4.14. وعند استيراد البضائع أو تصديرها، يجب على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) النظر فيما إذا كانت البضائع التي يجري استيرادها و/أو تصديرها تدخل ضمن أي من أحكام الرقابة التنظيمية. وإذا كان الأمر كذلك، فقد يلزم تقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، قبل استيراد هذه السلع و/أو تصديرها، بطلب الحصول على ترخيص من السلطات المختصة لاستئذائها في استيراد/تصدير هذه السلع الخاضعة للرقابة.

4.15. وتُعد البضائع الخاضعة للرقابة بموجب أي من أوامر الحظر، والتي تُصدّر بدون ترخيص مناسب، غير مشروعة.

5. المبادئ التوجيهية

5.1. وتبرز هذه السياسة التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمنع الجرائم المالية واكتشافها وإدارتها.

5.2. وتطرح المبادئ التوجيهية الموضحة أدناه توجيهات وإرشادات عامة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لصياغة الإجراءات التي تتناول منع الجريمة المالية واكتشافها وإدارتها.

5.3. لا يتسامح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مطلقاً في أي نوع من أنواع الجريمة المالية بما فيها غسل الأموال وتمويل الإرهاب والرشوة والفساد والاحتيال من أي نوع أو في أي ظروف، سواء ارتكبتها متطوعون أو موظفون أو مقاولون أو شركاء أو مستفيدون من خدمات الاتحاد.

5.4. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان امتثال مختلف مهامه/أنشطته للعقوبات المالية و/أو ضوابط التصدير التي قد تضعها المنظمات والبلدان في الأقاليم التي يعمل فيها.

5.5. تؤدي الجريمة المالية التي تُرتكب ضد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى استنزاف الأموال وتعريضه لمخاطر شديدة تهدد سمعته وقد تمنعه من إنجاز البرامج، وتقوض فعالية الأداء، وتهدد التنمية المستدامة لأنها تبعد مساهمات الجهات المانحة.

5.6. والاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملتزم بمنع وردع وكشف غسل الأموال وتمويل الإرهاب والرشوة والفساد والاحتيال.

5.7. ولن يدفع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) للغير أو يستخدمه في دفع الرشاوى أو تقديم حوافز بدون وجه حق لأي شخص لأي غرض من الأغراض، ولن يقبل الرشاوى أو إغراءات بغير وجه حق.

5.8. ولن يشارك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بطريقة غير مباشرة أو بأي صورة أخرى في أي نوع من أنواع الرشوة و/أو الفساد أو يشجعها.

5.9. وإن الاحتيال لصالح الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) يؤثر على سمعته وقدرته على جذب التبرعات الشريفة.

6. التنفيذ

6.1. ينبغي أن تستخدم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) كافة الآليات المتاحة في الاتحاد لمتابعة تنفيذ سياسة الجريمة المالية على نحو دوري ومتسق وأن تبلغ الهيئة الحاكمة المختصة بالحوادث المتعلقة بالجريمة المالية عند اكتشافها وما يتخذ حيالها من إجراءات.

6.2. وينبغي توفير الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة وأن تحظى بالدعم اللازم لها.

6.3. سيقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بمراجعة وتعزيز جميع السياسات الأخرى الحالية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، حسب اللزوم، مثل سياسة الحماية، وسياسة مكافحة الرشوة، وسياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بشأن الاحتيال وسياسة السكرتاريا بشأن الاحتيال وسياسة التوجيه والتوريد، وذلك لضمان وضع ضوابط كافية لحماية الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من الجريمة المالية. وتشمل على سبيل المثال لا الحصر التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بما يلي:

(أ) تحديد نقاط التواصل الرئيسية على جميع المستويات لتوفير الإشراف على تنفيذ سياسة الجريمة المالية.

(ب) تعزيز النظم الحالية لمنع انتهاكات سياسة الجريمة المالية وتحديدتها والتحقيق فيها والإبلاغ عنها على مستوى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). ومنها ما يلي:

- زيادة الوعي بالجريمة المالية ومنعها واكتشافها وإدارتها داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)؛
- تعزيز عمليات فحص الأمانة والموظفين والأعضاء/الشركاء والمانحين والموردين وفقاً لقوائم العقوبات المحددة التي تنشرها الحكومات الرئيسية؛
- إجراء العناية الواجبة المعززة على المنتسبين الذين تم تقييمهم على أنهم أكثر عرضة للخطر، مثل المعرّضين للخطر سياسياً الذين يشغلون مناصب عليا؛
- مواصلة اتخاذ خطوات وقائية كافية لدعم القيود التي تشكل جزءاً من أي عقوبات تفرضها بلدان ومنظمات مثل المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة والأمم المتحدة، إلخ) أثناء التعامل مع الجمعيات الأعضاء والشركاء المتعاونين والمانحين والبايعين، إلخ
- ضمان توفير التدريب الكافي للموظفين الرئيسيين والأشخاص الرئيسيين، بحيث يتم ضمان المراقبة المستمرة للضوابط الداخلية لمنع وقوع الحوادث المتعلقة بالجريمة المالية واكتشافها وإدارتها على نحو كافٍ.
- الحصول على ما يلزم من التراخيص/الشهادات أيًا كان نوعها لمواصلة العمل في البلدان الخاضعة للعقوبات واستيراد/تصدير البضائع الخاضعة للرقابة سواء داخل أو خارج النطاق الجغرافي الذي يعمل فيه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

6.4. وستخضع إجراءات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) المتعلقة بالرشوة والفساد لسياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لمكافحة الرشوة.

6.5. وستخضع إجراءات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) المتعلقة بالاحتيال على نطاق واسع لسياسة الاحتيال الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وتوجيهات سياسة الاحتيال الخاصة بسكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

6.6. الاحتفاظ بالوثائق الكافية التي تُعد دليلاً على أعمال نظام الرقابة الداخلية الذي يدعم سياسة الجريمة المالية.

كما أقرها المجلس الحاكم، مايو 2019

سياسة استرداد التكاليف

1 الخلفية والغرض

- (أ) الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هو حركة مجتمع مدني مملوكة محليًا ومترابطة عالميًا، ويعمل على توفير خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وتمكينها، ومناصرة الحقوق للجميع، لاسيما الفئات المحرومة من الخدمات.
- (ب) وتضم حركة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤسسات مملوكة محليًا، وتمضي قدمًا برسالة ورؤية تضمن للجميع أن يكونوا أحرارًا في اتخاذ خيارات بشأن توجهاتهم الجنسية ورفاهيتهم، في عالم يخلو من التمييز.
- (ج) ولتسريع قدرته على توفير المزيد من الأموال المقيدة وغير المقيدة للوفاء بالتزاماته الاستراتيجية، حدد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) هدفًا طموحًا لمضاعفة الإيرادات التي توفرها السكرتاريا بحلول عام 2022. ولتحقيق هذا الهدف، توصل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مؤخرًا إلى استراتيجية عالمية لتوليد الدخل التي تضع مناهج تجارية لتوليد الدخل وتعزيز الاستدامة على المدى البعيد. وتركز هذه المناهج بوضوح على توفير مصادر تمويلية جيدة والاستفادة منها، وتحسين القدرة التنافسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من خلال تعزيز النظم والعمليات الداخلية والاستفادة من الخبرات في جميع قطاعات الاتحاد لتنمية إيرادات الجمعيات الأعضاء.
- (د) ومع ذلك، يؤكد الواقع الحالي أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، والعديد من الجمعيات الأعضاء التابعة له، يعتمدون على التمويل غير المقيد من الحكومات والمؤسسات المانحة لدعم البرامج التنظيمية الأساسية والبنية التحتية والأنظمة، بما في ذلك إدارة المنح الشاملة والامثال لشروطها، وبالتالي لم يضعوا منهجًا تجاريًا لإدارة التوقعات.
- (هـ) وفي الوقت نفسه، وبمرور السنين، تزايدت نسبة التمويل المقيد / تمويل المشروعات باطراد، مقارنة بمستويات التمويل غير المقيد التي تأثرت بالركود إلى حد ما. وفي عام 2018، بلغ إجمالي إيرادات مجموعة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في السكرتاريا 112 مليون دولار أمريكي، منها 57.8 مليون دولار أمريكي إيرادات غير مقيدة و 52.2 مليون دولار أمريكي إيرادات مقيدة. ومن إجمالي الدخل المقيد، استرد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) حوالي 7٪ كمصروفات عامة، أو 3.8 مليون دولار أمريكي، ما يمثل 3.4٪ من إجمالي الإيرادات السنوية للمجموعة. وهذا يدل على أن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) لم يتمكن من تحميل "تكاليفه الحقيقية" على مختلف المشاريع الممولة.
- (و) ولتعزيز القدرة التنافسية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) وضمان استدامة هذه المنظمة على المدى البعيد، هناك حاجة إلى تحسين الفعالية التشغيلية، وهذا يستلزم تطوير نهج متنسق وشفاف لتخطيط تكاليف البرامج والدعم وتحليلها، إلى جانب أمور أخرى.
- (ز) وللقيام بذلك، يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بتطوير نموذج شفاف لاسترداد التكاليف يصلح لجميع البرامج، مدعومًا بتحليل للتكاليف، وهذا يضمن استرداد التكلفة الكاملة من مختلف المشاريع.

- ح) وتؤدي سياسة استرداد التكاليف إلى تمكين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) من العمل بشفافية أكبر لإضافة قيمة حقيقية للتمويل المقيد وغير المقيد والاستفادة منهما، بما في ذلك تعزيز دور كل نوع من التمويل في دعم الاستدامة التنظيمية، وتمكين الاستجابة بصورة أفضل لمتطلبات الامتثال والتدقيق من الجهات المانحة.
- ط) وتبرز سياسة استرداد التكاليف هذه بكل بساطة ووضوح التزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بضمان عدم استخدام الموارد غير المقيدة لدعم تنفيذ المشاريع الممولة وتعظيم الاستفادة من الأموال المقيدة لتحقيق النتائج الاستراتيجية وأهداف الاتحاد ذات الأولوية.

(2) نطاق التطبيق

- أ) سوف تدفع سياسة استرداد التكاليف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) نحو استرداد 100% من التكاليف على مستوى السكرتاريا، والتي ترتبط ببرامجها / مبادراتها، من المشاريع الممولة.
- ب) وستطبق سياسة استرداد التكاليف الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على السكرتاريا الموحدة.
- ج) وفيما يتعلق بالجمعيات الأعضاء، سيتم تعظيم استرداد التكاليف من خلال سياسات استرداد التكاليف الخاصة بالجمعيات الأعضاء. وستضع السكرتاريا توجهاتها للجمعيات الأعضاء لتطوير سياسة لاسترداد التكاليف ما لم يكن لديها سياسة بالفعل.

(3) المبادئ التوجيهية

من أهم المبادئ التي تقوم عليها سياسة استرداد التكاليف ما يلي:

- أ) البساطة
- ب) الشفافية
- ج) العدل
- د) الاستدامة
- هـ) قيمة مقابل المال
- و) تحسين معدلات التنفيذ على أساس الأولويات غير الممولة

(4) التعريف

- أ) استرداد التكلفة الكاملة يعني تأمين تمويل أو "استرداد" جميع التكاليف، بما في ذلك التكاليف المباشرة للبرامج وجميع ما يرتبط بها من تكاليف عامة. وتحتاج كل منظمة، سواء كانت تطوعية أو عامة أو خاصة، إلى استرداد جميع تكاليفها، لتتمكن من دفع أجور موظفيها، وتعزيز مهامها، والحوكمة، وجمع التبرعات، وتقديم منتجاتها وخدماتها، والتخطيط للمستقبل والتطوير المستمر وتوفير خدماتها.

ب) وهناك نوعان رئيسيان من التكاليف يجب وضعهما في الاعتبار عند حساب استرداد التكاليف الإجمالية:

- (1) التكاليف المباشرة وتشير إلى التكاليف المرتبطة بالبرنامج. وتشمل تكاليف الموظفين، والمساعدة التقنية، ومتابعة المشروع، وتوريد المعدات واللوازم، وأي أنشطة أخرى تخص المشروع.
- (2) التكاليف العامة يُقصد بها تكاليف الدعم التي تشترك فيها جميع البرامج ولا يمكن ربطها مباشرةً بتنفيذ أنشطة برنامج / مشروع معين، بما في ذلك التكاليف الخاصة بالإدارة والحوكمة والرقابة والاستراتيجيات والتخطيط والتدريب والتدقيق والتحقق وتطوير البرامج والأنظمة والاتصالات. وهذه التكاليف تعزز استمرار استدامة المنظمة، وهي ضرورية لدعم المهام والاستثمارات المهمة.

(5) بيان سياسة استرداد التكاليف

- أ) تهدف سياسة استرداد التكاليف الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى دفع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) نحو استرداد 100% من التكاليف المرتبطة بتقديم جميع البرامج الممولة والأولويات الاستراتيجية. وهذا سيتحقق إذا نجح كل مشروع ممول في استرداد التكاليف المباشرة والنفقات العامة المرتبطة به.
- ب) وسوف يقدم التحليل السنوي لتكلفة العمل الذي تقوم به السكرتاريا توزيعاً للنسب المئوية (%) للتكاليف التي يتعين استردادها من خلال التكاليف المباشرة أو العامة. وهذا يعرف باسم معدل استرداد التكاليف. وسيُحسب معدل استرداد التكاليف وتجري متابعته باستخدام متوسط متجدد لثلاث سنوات لنفقات السكرتاريا السابقة بأكملها.
- ج) وسوف تستخدم جميع مقترحات المشاريع (المقيدة أو غير ذلك) التي تم تطويرها وتقديمها على مدار العام معدل استرداد التكاليف لذلك العام.
- د) وتحديد أي معدل منخفض لاسترداد التكاليف في أي مشروع مقترح يستلزم موافقة من فريق قيادة المديرين.

6 التنفيذ

- أ) وسوف يتولى المراقب المالي في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مسؤولية تنفيذ سياسة استرداد التكاليف.
- ب) وجميع الفرق، على مستوى السكرتاريا الموحدة، مسؤولة عن ضمان استرداد ما يكفي من التكاليف للفرق المعنية. وهذا سيشمل المشاركين في وضع المقترحات وتنفيذ الإطار الاستراتيجي ومهام الدعم.
- ج) وسوف تطبق سياسة استرداد التكاليف الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على جميع البرامج / المشاريع الممولة التي تم تنفيذها من خلال التمويل المقيد و / أو التمويل المخصص.
- د) وسوف يتم متابعة استرداد التكاليف على مستوى الميزانية ومستويات الاسترداد الفعلية سنويًا، ما يضمن معدلات استرداد مناسبة على مستوى جميع المشاريع الممولة.
- هـ) وسوف تطبق سياسة استرداد التكاليف بما يتماشى مع معايير استرداد تكاليف الجهات المانحة ومتطلبات الأهلية. وفيما يلي بعض النماذج المخصصة لاسترداد التكاليف:
- (1) المشاريع الممولة التي يحدد فيها المانح رسومًا عامة ثابتة. وفي هذه الحالة، سوف توجه النسبة المئوية % الثابتة من النفقات العامة المستردة لتغطية تكاليف دعم السكرتاريا وسوف تُسترد كلفة الأرصد المستردة (حسب النسبة المئوية % للتكاليف المستردة) من خلال فرض رسوم مباشرة على المشروع.
- (2) وفي الحالات التي لا يشترط فيها المانح صيغة معينة لحساب تكاليف الدعم / النفقات العامة، سوف يستخدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) صيغة استرداد التكاليف الخاصة به (محسوبة في 5 ب) ويسترد تكاليف الدعم والتكاليف المباشرة (بقدر الإمكان) لميزانية المشروع.
- (3) مشاريع "العقود التجارية أو العقود الثنائية المعقدة ذات الطبيعة التجارية البحتة" التي يتم فيها سداد المدفوعات إلى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بناءً على تسليم النتائج (عقود الخدمات). في هذه الحالات، سوف يفرض الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) رسومًا تضمن استرداد التكلفة بالكامل. وهذا أمر ضروري لضمان عدم استخدام التمويل الخيري لدعم العقود التجارية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب إدراج علاوة مخاطر للتأكد من أن الأموال الأساسية لا تستخدم في دعم العقود التجارية.
- و) وعندما تستدعي الحاجة قيام السكرتاريا بتقديم المساعدة الفنية والإشراف إلى الجمعيات الأعضاء لتسهيل تنفيذ أي برنامج تموله الصناديق المقيدة، يجب إدراج هذه التكلفة الإضافية، كجزء من ميزانية البرامج المقيدة للجمعية العضو.
- ز) وتنفيذ سياسة استرداد التكاليف يستلزم من جميع موظفي السكرتاريا أن يسجلوا وقت العمل المستغرق بانتظام في أنشطة وعمليات وبرامج محددة.

ح) وسيتم دعم تنفيذ سياسة استرداد التكاليف من خلال إرشادات تفصيلية لإدراج حساب معدل استرداد التكاليف وكيفية تطبيق ذلك على أي برامج ممولة.

(7) الرقابة على الإصدار

كما اعتمدها مجلس الإدارة في أيار/مايو 2020

15.3 سياسة إدارة الخزانة

1. الخلفية والغرض

الغرض من هذه السياسة هو تحديد نهج IPPF لإدارة الخزانة على مستوى السكرتاريا الموحدة. ويعمل مكتب IPPF في لندن كقناة لإعادة توزيع دخل IPPF العالمي. ويتم قبض جميع الإيرادات الأساسية غير المقيدة والغالبية العظمى من الدخل المقيد في لندن وتُسدد المدفوعات إلى الجمعيات الأعضاء ومكاتب السكرتاريا الأخرى من لندن بناءً على طلب مكتب السكرتاريا المعني. والدولار الأمريكي عملة IPPF التشغيلية ولكنه يقبض الإيرادات ويسدد المدفوعات بعملة مختلفة. ويوجد لديه حسابات مصرفية في المملكة المتحدة بالدولار الأمريكي والجنه الإسترليني واليورو والدولار الأسترالي والفرنك السويسري والكرونه النرويجية والكرونه الدنماركية والكرونه السويدية والدولار الكندي. ويقبض 10% فقط من تمويل IPPF الأساسي غير المقيد من الجهات المانحة بعملته التشغيلية وهي الدولار الأمريكي. وتُقبض النسبة المتبقية البالغة 90% بمجموعة من العملات الأجنبية، بما فيها اليورو والدولار الأسترالي والكرونه الدنماركية والكورونا النرويجية والدولار النيوزيلندي والكرونه السويدية والدولار الكندي. وفيما تتم المدفوعات من مكتب لندن بعملة متنوعة (على سبيل المثال، رواتب مكتب لندن بالجنه الإسترليني، وتكاليف مكتب الشبكة الأوروبية باليورو)، تتم غالبية مدفوعات المنح للجمعيات الأعضاء بالدولار الأمريكي مع ما يقرب من 40% بالعملات غير المألوفة (بشكل رئيسي في إفريقيا) إذا وُضعت المشاريع المقيدة في الاعتبار. وتهدف هذه السياسة إلى تعظيم العوائد على الأموال الخاملة وتحديد مخاطر الصرف الأجنبي وتقليلها، للحد من التعرض العام لتقلبات أسعار الصرف الأجنبي. ومع وضع هذه الأهداف العامة في الاعتبار، أعدت هذه السياسة بناءً على المبادئ التالية:

- يتعين التعامل مع النقد كأصل من الأصول التي ينبغي تعظيمها لتعزيز أهداف IPPF وغاياته الخيرية.
- ينبغي تجنب المخاطرة غير الضرورية التي تعرض أموال IPPF للخطر.
- سوف يتم الالتزام بممارسات الخزانة البسيطة فقط.
- سوف تستند ممارسات إدارة الخزانة إلى استراتيجيات الاستثمار التي يتم تحديدها وتعديلها، من وقت لآخر في سياسة الاستثمار.
- سوف تكون قرارات إدارة الخزانة قرارات مركزية قدر المستطاع.

2. أهداف إدارة الخزانة

لسياسة الخزانة، كما ذكرنا، هدفان رئيسيان، هما:

1.2 تعظيم العائد على الأموال

تهدف سياسة إدارة الخزانة إلى تحقيق أقصى عائد ممكن على فائض الأموال مع الالتزام التام بالعمل في إطار سياسة IPPF للاستثمار.

2.2 تحديد المخاطر وتقليلها

سوف يبذل IPPF جميع المساعي المعقولة لتحديد وتقليل مخاطره أثناء إدارة خزانته في المجالات الشاملة التالية:

- 1.2.2 **مخاطر الطرف المقابل:** مخاطر التخلف عن السداد من جانب المؤسسات المالية (المحددة لغرض هذه الوثيقة على أنها البنوك وجمعيات البناء وصناديق الاستثمار) التي تحتفظ بأموال IPPF.
- 2.2.2 **مخاطر السيولة:** خطر عدم كفاية التدفق النقدي في IPPF للوفاء بالتزاماته عند استحقاقها.
- 3.2.2 **مخاطر الصرف الأجنبي:** مخاطر ناشئة عن التعرض لتقلبات أسعار الصرف وتأثيرها على التدفقات النقدية الناشئة من الأصول والمطلوبات المحتفظ بها بعملة غير تشغيلية.
- 4.2.2 **مخاطر تشغيلية:** خطر عدم الفصل بين واجبات المحاسبة بشكل مناسب (على سبيل المثال، يجب أن يكون هناك فصل واضح بين الواجبات لمنع أي شخص من التحكم بمفرده في موارد كبيرة أو الوصول بدون تصريح إلى بيانات الحسابات). ومن مخاطر التشغيل أيضًا مخاطر عدم الاحتفاظ بسجلات دقيقة، أو عدم تسوية الحسابات النقدية بانتظام أو عدم خضوع أنشطة إدارة مخاطر الخزانة للإشراف المناسب. ويشمل هذا أيضًا مخاطر سوء الإدارة النقدية مثل اختلاس الأصول النقدية.

3. كيفية تقليل المخاطر

1.3 إدارة مخاطر الطرف المقابل:

قد يتعرض IPPF لمخاطر الطرف المقابل، حسب نوع المؤسسة أو الأداة التي يستثمر فيها أمواله. ولتقليل هذه المخاطر، كلما كان ذلك عمليًا، سوف يقوم IPPF بما يلي:

- استثمار أمواله في تلك المؤسسات فقط التي تحافظ على سياسات الاستثمار الأخلاقية وتفي بها بما يتوافق مع تلك المنصوص عليها في سياسة الاستثمار الخاصة بـ IPPF. ولتقييم المكانة الأخلاقية، سوف يقوم IPPF بالمراجعة التالية:

- البحث على الإنترنت عن المكانة الأخلاقية للمؤسسة المعنية، على سبيل المثال www.business-humanrights.org و www.ethicalconsumer.org.
- مراجعة سياسات/معايير الاستثمار المحددة التي تتبناها المؤسسة.
- عدم استثمار كل الأموال في مؤسسة مالية/ أداة مالية واحدة.
- الإيداع/ الاستثمار في سندات/ أوراق ذات تصنيف ائتماني عالي (A- أو أعلى) من وكالتين على الأقل من وكالات التصنيف (مثل S&P أو Moody's أو Fitch) وفقاً لسياسة الاستثمار الخاصة بـ IPPF.
- فتح حسابات بنكية لدى بنوك/ مؤسسات مالية تستوفي المعايير المذكورة أعلاه.

2.3 إدارة مخاطر السيولة

- سوف يبذل IPPF كل المساعي، لإدارة مخاطر السيولة، لتحسين نظم وإجراءات توقعات التدفق النقدي. ولن تنجح إدارة الخزنة أبداً إلا بمنظومة جيدة لتوقعات التدفق النقدي، ما يعرض IPPF لمخاطر:
- التخلف عن سداد مدفوعاته قصيرة الأجل.
 - التخلف في تسوية عقود التحوط.
 - تكبد تكاليف باهظة، بسبب السحب السريع للأموال المستثمرة.
- وللتخفيف من هذه المخاطر، سوف يتخذ IPPF الإجراءات التالية:
- تعزيز منظومة توقعات التدفق النقدي.
 - ضمان إعداد توقعات ربع سنوية للتدفق النقدي المجمع، قدر الإمكان، تُصنف حسب نوع العملة ومصدر التمويل (غير المقيد/ المخصص/ المقيد).

3.3 إدارة مخاطر الصرف الأجنبي

تسعى إدارة مخاطر الصرف الأجنبي إلى حماية IPPF من التغيرات العكسية في أسعار الصرف الأجنبي على المدى المتوسط إلى البعيد. وتشمل إدارة مخاطر الصرف الأجنبي (1) تحديد مخاطر الصرف الأجنبي التي يتعرض لها IPPF، و (2) تقييم ومراقبة التأثير المحتمل لمخاطر الصرف الأجنبي على قدرة المنظمة على تحقيق الميزانية التشغيلية السنوية و (3) الإبلاغ عن مخاطر الصرف الأجنبي.

استراتيجيات التخفيف: للتخفيف من مخاطر الصرف الأجنبي، سوف يقوم IPPF بما يلي:

- تحديد والاستعانة بشركة خبيرة لإدارة الصرف الأجنبي مرة كل ثلاث سنوات، لتقديم المشورة ومساعدة IPPF من خلال إدارة الصرف الأجنبي، وذلك تحت إشراف مجلس الأمناء و/ أو لجنة المالية والتدقيق والمخاطر (C-FAR). وسوف يتم اختيار وسطاء/ شركات إدارة العملات الأجنبية كل ثلاث سنوات من خلال عملية عطاء مفتوحة.
- وبناءً على مشورة لجنة C-FAR، تحديد حد ائتماني مع كل وسيط/ شركة لإدارة العملات الأجنبية بعد الفوز في عملية العطاء. ويورد الملحق أ الأطراف المقابلة المصرح لها حالياً.
- إشراك أمناء معينين في تفعيل حساب الفوركس مع شركة إدارة الفوركس المختارة.
- إصلاح معدلات الموازنة للسنوات اللاحقة بناءً على مشورة شركة إدارة/ وسيط العملات الأجنبية.
- التحوط بطريقة انتقائية من مخاطر الصرف الأجنبي عن طريق تحديد العملات/ المنح، حيث تستطيع أي حركة سلبية كبيرة أن تؤثر بشدة على ميزانية IPPF التشغيلية، بالدخول في عقود تحوط لمدة أقصاها 18 شهراً.
- يحظر بشدة المضاربة في تداول العملات.
- إطلاع مجلس الأمناء و/ أو لجنة CFAR بانتظام على
 - نتيجة حركات الفوركس وعقود التحوط
 - أحدث التطورات والاتجاهات في إدارة الفوركس.
- عرض تقارير منتظمة على الإدارة (كل ربع سنة) في شكل تقرير لإدارة الخزنة ويشمل:
 - عقود آجلة حية تظهر بصمتها على الوضع في السوق.
 - نظرة عامة على مكاسب/خسائر الصرف الأجنبي المحققة وغير المحققة.
 - ما تم من صفقات فورية في ربع السنة الماضي.

استراتيجيات تدفقات المنح الواردة: فيما يلي الاستراتيجيات الرئيسية التي يمكن اعتمادها للتحوط من مخاطر الصرف الأجنبي على تدفقات المنح الواردة:

- **التحوط الطبيعي**، أي أن معاوضة التدفقات الواردة والصادرة بعملة معينة لتقليل التعرض لصافي الصرف الأجنبي سيكون دائمًا هو المسار المفضل.
- استخدام **مشتقات الصرف الأجنبي**² لتقليل (تعويض) تعرض IPPF لمخاطر الصرف الأجنبي لن يحدث إلا في وجود مستوى مريح من اليقين فيما يتعلق بتوقيت ومدى حالات التعرض للصرف الأجنبي. ويستطيع IPPF استخدام مشتقات الصرف الأجنبي التالية في إدارة مخاطر الصرف الأجنبي:
 - **الصرف الأجنبي الفوري**: صفقة لشراء عملة وبيع عملة أخرى "للتسليم الفوري"
 - **الصرف الأجنبي الأجل**: اتفاق بين طرفين لتبادل مبلغ محدد من العملة بسعر صرف محدد (سعر أجل) في تاريخ محدد في المستقبل.
- قبل إجراء أي معاملات فورية أو آجلة، يجب الحصول على عروض الأسعار من اثنين على الأقل من الأطراف المقابلة المصرح لها في أقرب وقت ممكن وبعد ذلك سوف يقوم IPPF بتنفيذ الصفقة مع الطرف المقابل الأكثر تنافسية. ويستثنى من هذه القاعدة إذا كانت المعاملة الفورية مطلوبة للسداد بعملة غير مألوفة يتداولها طرف واحد فقط من الأطراف المقابلة المرخص لها من IPPF.
- وينبغي الموافقة المسبقة من المراقب المالي أو مدير المالية والتكنولوجيا على جميع معاملات الصرف الأجنبي الفورية والآجلة بعد مراجعة عروض الأسعار المطروحة. وسوف يتم إبرام العقود الآجلة أساساً من أجل الدخل غير المقيد من الجهات المانحة للسنة التالية لتعزيز اليقين بشأن أسعار الصرف في الميزانية.

الإستراتيجيات الخاصة بمدفوعات الصرف الأجنبي: للحد من المعاملات المصرفية وتكاليف الصرف الأجنبي، سوف يتم تجنب المدفوعات (المؤتمتة) المحولة من البنك (والتحصيلات) لأن هذه المعاملات ليست فعالة من حيث التكلفة. لدى IPPF الخيارات التالية لإجراء مدفوعات الصرف الأجنبي:

- السداد من خلال مزود خدمة مدفوعات الصرف الأجنبي المتخصص في تنفيذ المدفوعات بالعملة غير المألوفة/غير السائلة/شديدة الانتشار والمعتمد من قبل IPPF.
- شراء العملة مباشرة من خلال معاملة صرف أجنبي فورية (التعامل مع طرف مقابل مصرح به) ثم السداد لاحقاً. وتتطلب هذه العملية عادةً وجود حساب مصرفي بعملة الدفع، وبالتالي لا تناسب إلا العملات التي تكون فيها مبالغ كبيرة و/أو تكرر للمدفوعات وإذا كان التحوط الطبيعي غير ممكن.

4.3 إدارة المخاطر التشغيلية

سوف يضمن IPPF امتثال جميع أنشطة إدارة خزانته للمتطلبات القانونية والتنظيمية. وسوف يضمن IPPF أيضاً وضع خطوات وضوابط كافية لحماية نفسه من أي مخاطر تشغيلية تتعلق بمهام إدارة خزانته. ومن الخطوات التي سيتخذها IPPF في إدارة المخاطر التشغيلية:

- التماس المشورة الخارجية من المدققين أو المستشارين الضريبيين أو القانونيين، عند اللزوم.
- ضمان الاحتفاظ بجميع وثائق إدارة الخزانة، بما فيها تفاصيل العلاقات مع الأطراف المقابلة، والموافقات على الدفع والعقود كدليل على الامتثال لهذه السياسة واللوائح القانونية.
- التأكد من تطبيق الضوابط الكافية عند تحرير الطلبات وأوامر الشراء والفواتير في منظومة IPPF المؤسسية. وهذا يشمل:
 - الرقابة القوية على الوضع النقدي من خلال المنحة/المشروع/مصدر التمويل. يتعين الموافقة على أي سحب على المكشوف وفقاً لمستويات السلطات، على النحو المحدد في وثيقة تفويض السلطات.
 - تطبيق الضوابط والتوازنات اللازمة لضمان الالتزام بمبدأ الصانع والمدقق في المنظومة دائماً.
- الاحتفاظ بالحسابات المصرفية بعملة متعددة في لندن، لتعزيز المرونة في إدارة الصرف الأجنبي.
- سوف تتم تسوية جميع الحسابات المصرفية كل شهر مع دراسة البنود التي لم تتم تسويتها وتسويتها في غضون ثلاثة أشهر.
- سوف ترسل جميع مكاتب السكرتاريا كشوف الحسابات المصرفية ربع سنوية والتسويات إلى مكتب لندن لضمان ظهور أموال الخارج بوضوح.
- التأكد من أن جميع مكاتب السكرتاريا لديها ما يكفي من النقد دائماً لاستيفاء متطلبات صافي النقد للربع التالي.

4. سلطات الموافقة

² مشتق الصرف الأجنبي هو مشتق مالي يعتمد مردوده على أسعار الصرف الأجنبي لعملة (أو أكثر) من العملات في وقت معين (إما الآن أو في المستقبل).

نظرًا لأن المعاملات ذات طبيعة متخصصة جدًا، يجوز فقط لأعضاء الفريق المذكورين فيما يلي الدخول في معاملات مشتقات الصرف الأجنبي ضمن حدود سلطاتهم العامة على النحو المحدد والمعتمد في وثيقة تفويض السلطات:

- مدير المالية والتكنولوجيا
- المراقب المالي
- مدير الأداء المالي
- محاسب منح الجمعيات الأعضاء (معاملات الصرف الأجنبي الفورية للمدفوعات بعملة غير مألوفة فقط)
- المعاملات المقترحة خارج نطاق الصلاحيات والتفويضات الواردة بسياسة إدارة الخزنة هذه تتطلب موافقة مسبقة من لجنة المالية والتدقيق والمخاطر (C-FAR).

5. مراجعة السياسة

سوف تُراجع هذه السياسة كل عامين.

6. الرقابة على الإصدارات

الإصدار	تاريخ النفاذ	تاريخ المراجعة	المالك	تاريخ الاعتماد
الإصدار رقم 1	أوائل يونيو 2021 (رهنًا بموافقة مجلس أمناء اتحاد (IPPF)	26 مارس 2021 (من قبل لجنة المالية والتدقيق والمخاطر)	مدير – المالية والتكنولوجيا	أوائل يونيو 2021

المرفق أ - مسرد المصطلحات

المصطلح	التعريف
العملات غير المألوفة	مصطلح يُستخدم في الصرف الأجنبي للعملات ذات التداول الضعيف. والعملات غير المألوفة غير سائلة وتفتقر إلى العمق في السوق وحجم تداولها محدود.
السعر الفوري	سعر الصرف الحالي لشراء العملة أو بيعها.
العقد الأجل	عقد الصرف الأجل (أو العقد الأجل) هو التزام ملزم بشراء مبلغ معين من العملات الأجنبية أو بيعه بسعر الصرف المتفق عليه مسبقًا، في تاريخ معين في المستقبل.
التحوط الطبيعي	تحوط يحدث بشكل طبيعي نتيجة للعمليات العادية التي تقوم بها منشأة. وعلى سبيل المثال، فإن التحوط الطبيعي هو أن تُدفع الالتزامات بنفس العملة الأجنبية التي قُبضت بها الإيرادات.
التداول بالمضاربة	يشمل التداول بالمضاربة المعاملات المشتقة التي (1) لا تنطوي على تعرض، (2) من المحتمل أن تزيد مخاطر العملات الأجنبية وليس تقللها و/أو (3) يتم الدخول فيها بهدف تحقيق دخل.

المرفق ب - الأطراف المقابلة المعتمدة (إدارة مخاطر الصرف الأجنبي)

Global Reach
Cambridge FX
StoneX (عملات غير مألوفة)

بالصيغة التي اعتمدها مجلس أمناء IPPF، ديسمبر 2021

16.3 سياسة الاستثمار

1. الخلفية والغرض
 - 1.1. يحتفظ اتحاد IPPF خلال العام بفائض نقدي من احتياطياته/ صناديقه المخصصة وأيضاً أموال نيابةً عن جمعية عضو تحتاج إلى استثمارها في أنسب المنتجات الاستثمارية لتعظيم العوائد إلى أقصى حد بما يتناسب مع مستوى المخاطر الذي يعتبره الأمناء مقبولاً.
 - 2.1. وتسلب سياسة الاستثمار الضوء على صلاحيات الأمناء للاستثمار (وفقاً لقانون اتحاد IPPF لعام 1977)، وأهداف الاستثمار، ومستوى المخاطرة الذي يعتبر مقبولاً وتضع، ضمن تنفيذها، الاستراتيجيات التي يتعين اعتمادها لتحقيق أهداف الأمناء ومسؤولياتهم المحددة للإشراف على الاستثمارات في اتحاد IPPF.
 - 3.1. ومن باب الإيضاح، لا يهدف اتحاد IPPF إلى بناء مؤسسة وافية.
2. نطاق صلاحيات الاستثمار
 - 1.2. لم يضع قانون اتحاد IPPF لعام 1977 أي شروط أو قيود على صلاحيات اتحاد IPPF للاستثمار. وتشمل صلاحيات اتحاد IPPF الفرعية الواردة في قانون اتحاد IPPF لعام 1977 ما يلي:
 5. (8) "تعيين أي شخص أو أشخاص (سواء كانوا مؤسسين أو لم يكونوا)، سواء كانوا بنكاً أو مؤسسة استثمارية أو عضواً في بورصة أوراق مالية معترف بها أو هيئة مهنية لقبول أي ممتلكات تخص اتحاد IPPF أو تهمه والاحتفاظ بها عهدةً لاتحاد IPPF وتنفيذ والقيام بجميع ما قد يلزم من أعمال وأفعال وأمور فيما يتعلق بأي عهدة من هذا القبيل وتقديم الأجر لهذا الأمين أو لهؤلاء الأمناء".
 - 2.2. ولممارسة الصلاحيات المخولة أعلاه، يرغب اتحاد IPPF الآن في طرح هذه السياسة لتقديم توجيهات بخصوص الكيفية التي يود أن تُدار بها استثماراته في المستقبل.
3. المسؤوليات
 - 1.3. تحدد مفوضية المؤسسات الخيرية "Charity Commission" صلاحيات الأمناء في الاستثمار وواجباتهم. من الناحية القانونية، من واجبات الأمناء:
 - 1) معرفة والتصرف ضمن صلاحيات مؤسستهم الخيرية للاستثمار.
 - 2) بذل العناية والمهارة اللازمتين عند اتخاذ قرارات الاستثمار.
 - 3) اختيار الاستثمارات المناسبة لمؤسستهم الخيرية؛ وهذا يعني مراعاة:
 - أ) مدى ملاءمة الاستثمارات لاتحاد IPPF.
 - ب) الحاجة إلى تنويع الاستثمارات.
 - 4) أخذ النصيحة من خبير في شؤون الاستثمار ما لم يرى الأمناء عدم الأخذ بهذا الرأي المهني لسبب وجيه موثق جيداً ومتفق عليه من خلال إجراءات الحوكمة ذات الصلة.
 - 5) الالتزام بالمطلوبات القانونية المعمول بها إذا كانوا يعتزمون الاستعانة بشخص ما لإدارة الاستثمارات نيابة عنهم.
 - 6) المراجعة الدورية للاستثمارات مرتين في السنة على الأقل.
 - 7) شرح السياسة الاستثمارية في تقرير الأمناء السنوي.
4. أهداف الاستثمار
 - 1.4. أهداف استثمار اتحاد IPPF هي:
 - 1) الحفاظ على سيولة كافية لإدارة المتطلبات النقدية اليومية.
 - 2) التأكد من توافر النقد دائماً لتلبية الاحتياجات المالية الفورية والقصيرة الأجل (أي ثلاثة أشهر).
 - 3) استثمار الأموال القصيرة الأجل المحددة بناءً على الأنماط السابقة للتدفقات الواردة والصادرة على النحو المبين في توقعات التدفق النقدي المستقبلية، في منتجات قصيرة الأجل قليلة المخاطر تحافظ على قيمة الأموال المستثمرة وتعززها.
 - 4) استثمار الأموال الطويلة الأجل (كتلك المحتفظ بها نيابة عن جمعية عضو) لتعظيم عوائد الاستثمار لأقصى درجة من خلال الفوائد والأرباح وزيادة قيمة رأس المال وما إلى ذلك وفقاً لمستوى المخاطر المقبول (على النحو المحدد في هذه السياسة) على أساس طويل الأجل.
 - 5) الاستثمار في منتجات بسيطة لا تدير المخاطر المالية التي يتحملها اتحاد IPPF فحسب، بل تقلل أيضاً مخاطر السمعة التي قد يتعرض لها، من حيث عدم الاستثمار في أنواع معينة من المنتجات/ الشركات، التي قد تتعارض مع رؤيته ورسالته وأهدافه المعلنة.

5. تعريف المخاطر وتوجيهات السياسة

1.5. من المعروف أن المخاطر جزء من عملية الاستثمار ويجب إدارتها. يأخذ اتحاد IPPF المخاطر التالية بعين الاعتبار ويتناول كلاً منها في سياسته على النحو الآتي:

- 1) **مخاطر الطرف المقابل** هي مخاطر تخلف الشركة التي يقوم معها IPPF بأعمال استثمارية (مثل البنك أو مدير الاستثمار) عن الوفاء بالتزاماتها التعاقدية.
- وليجمي اتحاد IPPF نفسه من تلك المخاطر، لن يستثمر إلا من خلال البنوك³ ومديري الصناديق الذين يخضعون للوائح تنظيمية سليمة (أي متوافقة تمامًا مع المتطلبات التنظيمية القضائية).
- 2) **مخاطر الاستثمار** موجودة أصلاً في أي استثمار لأنها قد تولد عائداً منخفضاً أو تؤدي إلى فقدان جزء من المبلغ المستثمر (أو المبلغ كله). ونزوع اتحاد IPPF عمومًا إلى المخاطر **ضعيف**. ومع ذلك، عندما يستثمر اتحاد IPPF على المدى الطويل في صندوق استثماري، سوف يُسمح باستثمارات معينة متوسطة إلى عالية المخاطر لزيادة إمكانية تحقيق عائد أعلى، وهذا إذا كانت المخاطر متنوعة فقط ضمن محفظة متوازنة (من حيث أمنها ومستوى عائدها).
- 3) تتعلق **مخاطر العملة** بمخاطر سعر الصرف للاحتفاظ بالاستثمارات بعملات غير العملة التشغيلية لاتحاد IPPF.
- وسوف يستثمر اتحاد IPPF أصوله بالعملة التي كانت قُومت بها في الأصل ما لم يكن هناك طلب (من جهة مانحة مثلاً) للاحتفاظ برصيد فائض نقدي بعملة أخرى.
- 4) وقد تؤدي **مخاطر أسعار الفائدة** إلى انخفاض في قيمة رأس المال الحقيقي للاستثمار.
- وسوف يقلل اتحاد IPPF من تعرضه للاحتفاظ بمنتجات الدخل الثابت طويلة الأجل في البيئة الحالية ذات معدلات الفائدة المنخفضة لتجنب انخفاض القيمة بقيمتها الحقيقية.

6. الرغبة في المخاطرة

- 1.6. يحدد الأمانة مدى رغبتهم في المخاطرة، والتي يتم من خلالها إجراء الاستثمارات.
- 2.6. تضع الرغبة في المخاطرة في الاعتبار فئات المخاطر على النحو المحدد في المادة 5 من هذه الوثيقة.
- 3.6. يتضمن بيان الرغبة في المخاطرة الآتي:

- 1) تحديد أولويات المخاطرة، بناءً على التأثيرات والاحتمالات.
- 2) موقف الأمانة (بمعنى الرغبة في المخاطرة) نحو هذه المخاطر.
- 3) الإجراءات الرقابية التي يتخذها IPPF للتخفيف من هذه المخاطر.
- 4) القدرة على الخسارة، بمعنى قدرة IPPF على استيعاب الانخفاضات في قيمة الاستثمارات.
- 5) المبلغ المتاح للاستثمار.

7. استراتيجية الاستثمار

1.7. يبني اتحاد IPPF استراتيجيته الاستثمارية على أساس احتياجاته من السيولة على النحو المبين في توقعات التدفق النقدي المجمع. وقد يُستثمر النقد الفائض لثلاثة أشهر من متطلبات التدفق النقدي في منتجات قصيرة الأجل منخفضة المخاطر حيث سيتم الاحتفاظ برأس المال. وتشمل هذه المنتجات:

- 1) حسابات الودائع القصيرة الأجل.
- 2) أموال ثابتة الأجل مضمونة من البنك (درجة الاستثمار AAA -A).
- 3) أدون وسندات الخزنة الصادرة عن الحكومات ذات التصنيف العالي (درجة الاستثمار AAA -A).

الملحق أ يوضح تصنيف درجات الاستثمار ويستعرض أمثلة على التصنيفات الحالية للمنتجات.

2.7. وبالنسبة للأصول طويلة الأجل، يجوز لاتحاد IPPF تعيين مدير استثمار للاستثمار في محفظة بهدف تحقيق عوائد طويلة الأجل. وفي حال الحاجة إلى الوصول الفوري إلى الأموال قيد الاستثمار، يجوز فتح هامش وتسهيل ائتماني على أساس هذه الأموال. وللبقاء ضمن الحدود المتوازنة للمحفظة والسماح ببعض المرونة في إدارة محفظة الاستثمار، سوف يستهدف IPPF تخصيص الأصول التالية:

³ تعوض Financial Services Compensation Scheme في المملكة المتحدة صاحب الحساب بما يصل إلى 85,000 جنيه إسترليني لكل بنك في حال إخفاق أحد البنوك المعتمدة في المملكة المتحدة.

فئة الأصول	المخصصات الاستراتيجية	نطاق التداول المسموح
النقد	5%	5% +/-
الأسهم	60%	10% +/-
الدخل الثابت والأسهم الممتازة	35%	10% +/-

8. الاعتبارات الاجتماعية والبيئية والأخلاقية

1.8 يجوز لأمناء IPPF، من وقت لآخر، فرض قيود و/ أو اقتراح مجالات للاستثمار فيها، مع التأكد من عدم تجاوز نطاق الاستثمار الشامل على النحو المبين في البند 2.6.

2.8 قرر أمناء اتحاد IPPF عدم امتلاك استثمارات مباشرة أو غير مباشرة⁴ في شركات متورطة في أعمال تتعلق بالآتي:

- (1) تصنيع وتوزيع وبيع الأسلحة النارية أو غيرها من الأسلحة،
- (2) المقامرة،
- (3) الوقود الأحفوري مثل الفحم والنفط والغاز
- (4) التبغ.

3.8 قرر أمناء اتحاد IPPF عدم امتلاك استثمارات مباشرة أو غير مباشرة في شركات ثبت تورطها في ممارسات غير أخلاقية مثل:

- (1) الاتجار بالبشر
- (2) عمالة الأطفال
- (3) الرشوة والفساد
- (4) غسل الأموال
- (5) تمويل الإرهاب
- (6) دعم أو التعامل مع الأفراد/المنظمات/ الدول المفروض عليها قيود وفقاً لعقوبات مالية محددة

4.8 قرر أمناء اتحاد IPPF أيضاً، حيثما أمكن، البحث الدؤوب والاستثمار في الشركات التي:

- (1) تعزز المساواة بين الجنسين، وتعزز وتُدْرَج تمثيل المرأة في الأدوار القيادية تحديداً.
- (2) الطاقة المتجددة.
- (3) أعمال أخرى صديقة للبيئة تسهم في تقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري.

5.8 سوف يبذل IPPF ما في وسعه لضمان تلبية المتطلبات المدرجة في 2.7 إلى 4.7. وإذا تبين وجود انتهاكات، فسوف يقوم IPPF بالتصنيف في أقرب وقت ممكن واتخاذ الإجراءات التصحيحية لتجنب حدوث الانتهاكات مرة أخرى.

9. التنفيذ

1.9 سوف يتولى مجلس الأمناء أو لجنته المكلفة

- (1) مراجعة سياسة الاستثمار هذه كل سنتين.
- (2) مراجعة استراتيجية الاستثمار دورياً ومراقبة الأنشطة الاستثمارية حسب هذه السياسة.
- (3) التأكد من أن موظفي اتحاد IPPF لديهم المهارات المحددة اللازمة لإدارة الاستثمارات أو إذا كان من الأفضل الاستعانة بمدير للاستثمارات.
- (4) في حالة الضرورة، الإشراف على الدعوة الرسمية لتلقي طلبات تعيين مدير واحد أو أكثر للاستثمار للعمل إما بصفة استشارية أو بصلاحيات تقديرية لاتخاذ قرارات بشأن استثمارات اتحاد IPPF نيابة عن الأمناء ضمن إطار سياسة الاستثمار.
- (5) الموافقة على البيان الخاص بهذه السياسة في حال إعطاء أي صلاحيات تقديرية لمدير الاستثمار.

2.9 وتمشيًا مع توجيهات السياسة المطروحة، سوف تقوم الإدارة بالآتي

- (1) تنسيق أعمال الإدارة اليومية للاستثمارات بما في ذلك فتح وإنشاء حسابات الاستثمار، وإدارة العطاء واختيار مديري الاستثمار واتخاذ ما يلزم من إجراءات أخرى فيما يتعلق بإدارة الاستثمار.
- (2) الاتفاق مع مديري الاستثمار على المعايير والأهداف الملائمة لقياس الأداء.

⁴ قد يكون الاستثمار في شكل أسهم أو سندات أو سندات شركات أو صناديق مشتركة و/ أو أي منتجات استثمارية قد تكون متاحة كاستثمارات مسموح بها للجمعيات الخيرية في المملكة المتحدة.

- (3) تلقي تقارير منتظمة من مديري الاستثمار ومراجعة أداء الاستثمارات. وإذا كانت الاستثمارات ضعيفة الأداء، سوف يسعى الأمناء إلى فهم الأسباب وما إذا كانت مقبولة.
- (4) التأكد من توفير التدريب المناسب للموظفين لبناء القدرات الداخلية.
- (5) إحاطة مجلس الأمناء و/أو لجنته (لجانه) المكلفة بانتظام حول أداء الاستثمارات، والعوائد المقبوضة، وفتح أو إنشاء الحسابات، ومتطلبات تغيير مدير الاستثمار، إلخ.

10. الرقابة على الإصدارات

الإصدار	تاريخ النفاذ	تاريخ المراجعة	المالك	تاريخ الاعتماد
الإصدار رقم 1	03 يونيو 2021 (رهناً بموافقة مجلس أمناء اتحاد IPPF)	26 فبراير 2021 26 مارس 2021 14 مايو 2021 (من قبل لجنة المالية والتدقيق والمخاطر)	مدير – المالية والتكنولوجيا	--- يونيو 2021

الملحق أ

درجة الاستثمار تصنيف تحدده وكالات التصنيف الائتماني لسندات الدخل الثابت والأذون والأوراق المالية ويشير إلى انخفاض مخاطر التخلف عن السداد. ويحدد التصنيف الجدارة الائتمانية للشركات بناءً على قوتها المالية وهيكلها، وبياناتها السابقة، وإمكانات نموها. وتحصل الشركات على تصنيفات ائتمانية جيدة إذا كانت تتمتع بمستويات جيدة في الاستدانة وسداد الديون وإمكانية تحقيق مستويات نمو وأرباح جيدة.

علمًا بأن تصنيفات السندات ليست ثابتة وإنما تتغير بسبب العديد من العوامل الاقتصادية والصناعية والتنظيمية. وتستخدم مؤسسة Standard and Poor's و Fitch التصنيفات التالية لتحديد درجة الاستثمار:

درجة الاستثمار	عالية	فائقة	AAA
			AA+
			AA
			AA-
	متوسطة أعلى		A+
			A
			A-
	متوسطة أدنى		BBB+
			BBB
			BBB-

وفيما يلي أمثلة حالية:

- AAA - سندات الشركات الصادرة عن Microsoft و Johnson & Johnson
 - A - صندوق بنك باركليز ثابت الأجل
 - A- - صندوق RBS International ثابت الأجل
- السندات ذات التصنيف الائتماني المنخفض (BB+ إلى D) هي سندات غير مرغوب فيها أو درجتها غير استثمارية.

بالصيغة التي اعتمدها مجلس أمناء IPPF، ديسمبر 2021

17.3 السياسة

17.3 سياسة الاحتياطات

1. الخلفية والغرض

تحدد المذكرة الإرشادية الصادرة عن مفوضية المؤسسات الخيرية "Charity Commission" في إنجلترا وويلز (["Charity reserves: building resilience"](#)) النقاط الرئيسية لأمناء المؤسسات الخيرية عند إعداد سياسة الاحتياطات لمؤسساتهم الخيرية أو إصدار تقارير بشأنها:

- ويلزمها قانون المؤسسات الخيرية بإنفاق أي دخل تحصل عليه المؤسسة الخيرية في غضون فترة زمنية معقولة من وقت قبضه. ولا يجوز للأمناء الاحتفاظ باحتياطات الدخل إلا إذا كانوا يرون أن ذلك يصب في مصلحة المؤسسة الخيرية.
- وينبغي أن تأخذ سياسة الاحتياطات في الاعتبار ظروف المؤسسة الخيرية وينبغي عدم اعتبار هذه السياسة سياسة ثابتة. وينبغي أن توضح مدى مرونة المؤسسة الخيرية وقدرتها على إدارة أي صعوبات مالية غير متوقعة.
- ينبغي أن يقوم الأمناء بمتابعة ومراجعة فعالية هذه السياسة بانتظام في ضوء تغير اتجاهات التمويل والمناخ المالي والمخاطر الأخرى.

ومن المهم تحديد مستوى الاحتياطات التي يحتاجها IPPF حتى لا تكون مستويات الاحتياطات:

- أعلى من اللازم – ما يقلل المبالغ التي تنفق على الأنشطة الخيرية،

ولا

- منخفضة جداً – ما يزيد خطورة عدم قدرة IPPF على مواصلة أنشطته في مواجهة أي صعوبات مالية في المستقبل.

2. بيان السياسة

تسعى سياسة احتياطات IPPF إلى تحقيق التوازن بين تعظيم إنفاق الدخل المقبوض بأسرع ما يمكن مع الحفاظ على الحد الأدنى من الاحتياطات لضمان التشغيل المستمر وتوفير الوقت اللازم للتكيف مع تغيرات الظروف المالية. وسوف تضمن سياسة احتياطات اتحاد IPPF توفير الموارد اللازمة له لإدارة المخاطر المالية وتقلبات الدخل قصير الأجل ومواصلة الاستثمار في المبادرات لتحقيق أهدافه المنصوص عليها في الخطة/الإطار الاستراتيجي الحالي. ويُقيّم مستوى الاحتياطي المستهدف البالغ 19 مليون دولار أمريكي - 26 مليون دولار أمريكي على أنه يحقق توازنًا مناسبًا بين الحاجة إلى إنفاق الدخل عند قبضه واستمرار التشغيل السليم.

3. نطاق التطبيق

سوف تطبق هذه السياسة على جميع الأموال التي يحتفظ بها IPPF كمجموعة، وتشمل جميع مكاتبه التي تأسست كفروع أو كشركات تابعة أو كيانات قانونية أخرى.

4. النهج المتبع في تحديد مستوى الاحتياطات

سوف يُحدد مستوى الاحتياطات في إطار هذه السياسة مع اتخاذ الخطوات التالية، على النحو المقترح من مفوضية المؤسسات الخيرية في المملكة المتحدة:

- (1) فهم طبيعة الصناديق الخيرية المحتفظ بها.
- (2) تحديد الأصول التشغيلية.
- (3) فهم تأثيرات المخاطر المالية.
- (4) مراجعة مصادر الدخل.
- (5) تقييم تأثيرات الخطط والالتزامات المستقبلية.
- (6) التوافق على مستوى محدد للاحتياطات.

وباتباع الخطوات المذكورة أعلاه، سوف يحدد IPPF هدفه مع مراعاة المخاطر الناشئة عن حدوث خسائر محتملة في الدخل غير المقيد من الجهات المانحة، وتأثيرات خسائر المشاريع المقيدة، وعلاقات العمل، ومتطلبات رأس المال العامل للمشاريع، وحالات الاحتيال المحتملة أو سوء تخصيص الأموال، واحتياجات الجمعيات الأعضاء، وحالات العجز في التدفقات النقدية غير المقيدة بسبب مواعيد المدفوعات وزيادة التكاليف المحتملة في حالة وجود صعوبات مالية.

ويمكنكم الاطلاع على تفاصيل الخطوات المتخذة لتحديد المبلغ المستهدف في "ورقة معلومات بشأن سياسة الاحتياطيات" (أغسطس 2021) المرفقة.

5. متابعة الاحتياطيات العامة

سوف يكون مدير المالية والتكنولوجيا مسؤولاً عن مراقبة الاحتياطيات العامة بدقة. ولا يجوز السحب من الاحتياطيات العامة إلا بتوصية من لجنة المالية والتدقيق والمخاطر وموافقة مجلس الأمناء. وسوف تُدرج الاحتياطيات العامة في حسابات IPPF الإدارية. وسوف تخضع خطط الاستثمار/ الإنفاق الشامل للتطوير المستمر مع الأخذ في الاعتبار ضرورة بقاء الاحتياطيات ضمن الحدود المستهدفة التي وافقت عليها السلطات المختصة.

6. مراجعة السياسة

سوف يوافق مجلس الأمناء على إدخال أي تعديلات (بما في ذلك مستوى الاحتياطيات)، إذا لزم الأمر، على سياسة الاحتياطيات سنويًا، بناءً على توصية من لجنة المالية والتدقيق والمخاطر لضمان استمرار فعالية هذه السياسة في ضوء التمويلات السائدة والمناخ المالي والمخاطر الأخرى. وسوف يكون مدير الشؤون المالية والتكنولوجيا مسؤولاً عن إجراء هذه التعديلات على السياسة، وعرضها على لجنة المالية والتدقيق والمخاطر لمراجعتها.

الرقابة على الإصدارات

الإصدار	تاريخ النفاذ	تاريخ المراجعة	المالك	تاريخ الاعتماد
الإصدار رقم 1	ديسمبر 2021 (رهنًا بموافقة مجلس الأمناء)	5 نوفمبر 2021 (من قبل لجنة المالية والتدقيق والمخاطر)	مدير – المالية والتكنولوجيا	3 ديسمبر 2021 رسميًا (من قبل مجلس الأمناء)

بالصيغة التي اعتمدها مجلس أمناء IPPF، ديسمبر 2021

3.18 السياسة

3.18 سياسة المشتريات

1. الخلفية والغرض

الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة هو كيان عالمي لتقديم الخدمات والاضطلاع بدور ريادي في الدفاع عن الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للجميع.

يضم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حاليًا 119 جمعية عضوًا، تعمل في 124 دولة (يأخذ هذا الرقم الأخير في الاعتبار البلدان الستة التي تشكل جزءًا من جمعية تنظيم الأسرة الكاريبية). بالإضافة إلى ذلك، يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مع 31 شريكًا متعاونًا في 27 دولة أخرى لا توجد فيها حاليًا جمعية عضو. وبذلك يصل العدد الإجمالي للبلدان التي يعمل فيها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى 151 بلدًا. تضم أمانة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المكتب المركزي في لندن، مع مكاتب إقليمية في مكسيكو سيتي وبروكسل وتونس ونيروبي وكوالالمبور ونيودلهي وهناك مكاتب ساتلية/فرعية/برامجية. أنشأت إصلاحات حوكمة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في عام 2020 أمانة موحدة بنموذج تشغيلي جديد يهدف إلى جعل الأمانة بأكملها أكثر تركيزًا على الأعضاء. ومن أجل ترجمة هذه الإصلاحات إلى عمليات يومية، يُبذل جهد واسع لمواءمة السياسات والممارسات والأنظمة في جميع مكاتب أمانتها. تماشياً مع ما سبق، تسعى هذه الوثيقة إلى تحديد سياسة شراء موحدة تحدد المبادئ والتوجيهات التي تحكم شراء السلع والأعمال والخدمات من قبل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أو نيابة عنه مع الحفاظ على ضوابط كافية لتقديم أفضل قيمة مقابل المال لجميع أنواع المشتريات.

ويجري وضع دليل للمشتريات يسرد نوع المشتريات والعتبات لكل منها والعملية التي سيتم اعتمادها لدعم هذه السياسة. سيضمن هذا الدليل تنفيذ هذه السياسة بشكل موحد عبر أمانة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

2. بيان سياسة المشتريات

2.1 نطاق التطبيق

تنطبق سياسة المشتريات على جميع مكاتب أمانة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (بما في ذلك مكاتب المشروع) وموظفيها ومستشاريها ومقاوليها ووكالاتها المشاركين في شراء الموردين أو الاستشاريين أو مقدمي الخدمات أو المقاولين، إلخ. سيتم تطبيقه على جميع أنواع المشتريات بما في ذلك الخدمات والسلع والأعمال.

2.2 المبادئ التوجيهية

تشمل المبادئ التوجيهية التي يجب اتباعها أثناء إجراء أي مشتريات عبر أمانة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ما يلي:

- القيمة مقابل المال - تحسين الجودة والاقتصاد والكفاءة.
- منافسة عادلة ومفتوحة، وفقاً لمستويات العتبة المحددة مسبقاً
- السلوك الأخلاقي وتدابير مكافحة الفساد، وتعزيز ثقافة النزاهة
- ضمان وجود ضوابط داخلية كافية أثناء القيام بأي عملية شراء
- تناسب العملية بما يتماشى مع مخاطر وقيمة الإنفاق.
- تعزيز وتفضيل شراء الخدمات والسلع من الموردين العاملين والملتزمين بالامتثال للممارسات المسؤولة بيئيًا مثل تقليل النفايات وتقليل البصمة الكربونية والالتزام بالمصادر المستدامة وطرق الإنتاج.

سيبذل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كل جهد لضمان عدم شراء السلع أو الخدمات أو الأعمال من الموردين/الاستشاريين/البائعين/المقاولين الذين:

- ليس لديهم أو ليسوا على استعداد للامتثال لقيم ومبادئ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على النحو المنصوص عليه في سياسات/ممارسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في مجال الحماية وحماية الطفل.
- يقيمون في بلدان خاضعة للعقوبات أو يخضعون هم أنفسهم للعقوبات.
- تمت إدانتهم بممارسات غير أخلاقية، مثل الفساد وغسل الأموال وتمويل الإرهاب.
- تمت إدانتهم أو تورطوا علنًا في الاتجار بالبشر و/أو العمل القسري.
- في القائمة السوداء/المحظورة التي تنشرها من وقت لآخر وكالات الأمم المتحدة أو أي حكومات مانحة.

يجب على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ضمان التمسك بما ورد أعلاه من خلال إجراء عملية العناية الواجبة باستخدام أدواته عبر الإنترنت والتأكد من توقيع كل من الموردين/الاستشاريين/البائعين/المقاولين على وثيقة مدونة سلوك موحدة تشهد على كل ما سبق.

يجب على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة توحيد مبادئ وممارسات الشراء في جميع مكاتب الأمانة العامة وأقسامها، باستثناء الحالات التي يتعين فيها استيفاء أي متطلبات قانونية محلية محددة أو فرض متطلبات محددة من قبل الجهة المانحة.

يجب على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وضع عمليات صريحة للمشتريات التي يتعين القيام بها في حالة الاستجابة للأزمة الإنسانية، وضمان سرعة تسليم المنتجات عالية الجودة إلى المستجيبين في الخطوط الأمامية والمتضررين من الأزمة.

2.3. المواءمة مع السياسات والمبادئ التنظيمية

يحدد هذا القسم قائمة السياسات والمبادئ التنظيمية الشاملة التي توجه سياسة المشتريات وتنفيذها. هذه على سبيل المثال لا الحصر:

- أ. تضارب المصالح والأدوار (المبدأ 1.24)
- ب. مدونة قواعد السلوك (المبدأ 1.16).
- ث. الحماية (الأطفال والبالغون الضعفاء) (المبدأ 1.17)
- هـ. الشفافية (المبدأ 3.10)
15. الجريمة المالية (المبدأ 3.13) بما في ذلك:
 - ❖ مكافحة الرشوة (المبدأ 3.11)
 - ❖ سياسة الاحتيايل (المبدأ 3.12)
16. شراء منتجات الصحة الطبية، بما في ذلك وسائل منع الحمل والوقايات الذكرية وأدوية الصحة الإنجابية والأجهزة والتشخيص (المبدأ 3.4)
17. العمل القسري والاتجار بالبشر (المبدأ 4.19)

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتبع سياسة المشتريات أيضًا المبادئ التوجيهية على النحو المنصوص عليه والموافق عليه من قبل المدير العام ولجنة المالية والتدقيق والمخاطر بموجب تفويض السلطات.

2.4. التنازل عن عملية الشراء

في الحالات المحددة، قد لا يكون من الممكن أو العملي اتباع سياسة مشتريات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. في تلك الحالات، يجب الحصول على موافقة خطية مسبقًا للتنازل عن العملية مقابل أساس منطقي محدد. يجب الحصول على تنازل كتابي من قبل المدير المعني على النحو المنصوص عليه في سلطات الإنفاق وعند الضرورة من قبل الجهة المانحة. وتشمل هذه الحالات:

- أ. عند اتباع العملية، يمنع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو الاتحادات الطبية التابعة له من مواجهة حالات الطوارئ الصحية العاجلة أو الكوارث / الاستجابات الإنسانية (على سبيل المثال، إنقاذ الأرواح في الأيام الأولى للاستجابة لحالات الطوارئ).
- ب. الوقت الممنوح للشراء ليس ضمن المهلة الزمنية القياسية لنوع المشتريات على النحو المنصوص عليه في دليل المشتريات بسبب عوامل خارجة عن سيطرة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أو الاتحادات المشاركة (مثل التمويل المتأخر من الجهات المانحة، والتأخير بسبب الأمن) وسيؤدي إلى عدم القدرة على تسليم السلع/ الخدمات بما يتماشى مع الإطار الزمني للبرامج. الفشل في التخطيط ليس سببًا مقبولًا للاستثناء.
- ت. عدد محدود من الموردين أو وضع المورد الوحيد في السوق.
- ث. المشتريات مباشرة من الشركة المصنعة أو الحكومة أو وكالات القطاع العام، بأسعار أرخص من أسعار السوق.
- ج. المتطلبات التنظيمية المحلية التي تقيد استيراد السلع (المنتجات) و/ أو الخدمات، أي فقط الشكل الذي يحمل العلامة التجارية لموانع الحمل بدلاً من الشكل العام المعتمد من قبل السلطة التنظيمية الوطنية للأدوية.
- ح. التزام يفرضه المانح يتعارض مع (وليس أكثر صرامة من) السياسة
- خ. الحاجة الملحة لمعالجة فشل المرافق الرئيسية والأضرار الناجمة عن الكوارث وقضايا السلامة والأمن الفورية.

3. التنفيذ

تشمل النقاط الرئيسية التي يجب مراعاتها أثناء إجراء عملية الشراء لضمان الامتثال لهذه السياسة ما يلي:

3.1 متطلبات واعتبارات الشراء

يجب أن تتم جميع المشتريات بطريقة توفر، إلى أقصى حد عملي، منافسة كاملة ومفتوحة. يجب على جميع المشتريات تجنب الممارسات غير التنافسية التي قد تقيد المنافسة أو تقضي عليها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- أ. متطلبات التأهيل غير المعقولة.
- ب. متطلبات الخبرة غير الضرورية.

- ت. ممارسات التسعير غير التنافسية بين مؤسسات الشركات التابعة.
ث. العقود غير التنافسية للاستشاريين في عقود التجنيد.
ج. تحديد اسم العلامة التجارية بدلاً من السماح بمنافسة متساوية.

3.2 مصرح له بالشراء

لا يمكن الحصول على إذن بالشراء إلا من قبل الأفراد داخل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الذين هم من أصحاب الميزانية ولديهم السلطة المفوضة لإلزام الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بمسؤولية على حساب شراء السلع والأشغال والخدمات. تم تحديد هذه العتبات بالفعل في وثيقة تفويض السلطة.

3.3 الفصل بين المهام

يجب تطبيق الفصل بين الواجبات كآلية رقابة داخلية في كل عملية شراء. يجب تطبيقه للمساعدة في تقليل التعرض للنفقات غير المناسبة أو غير المصرح بها أو غير القانونية وزيادة نزاهة عملية الشراء.

كجزء من هذا، يجب على جميع صانعي القرار، بما في ذلك إذا تم اتخاذ قرار من قبل لجنة، التوقيع على إفصاح فيما يتعلق بتضارب المصالح فيما يتعلق بالبائع/ المورد/المقاول/ الاستشاري الذي يتم ترشيحه للاختيار قبل الانتهاء من عملية الشراء المذكورة.

3.4 تقييم العطاءات واختيار المورد.

عند تقييم عروض الأسعار واتخاذ قرار بشأن اختيار البائعين، لا ينبغي أن يكون أدنى سعر هو المعيار الوحيد خاصة في المشتريات حيث تكون العوامل الأخرى مهمة للقرار مثل الجودة والجدول الزمني للتسليم وما إلى ذلك. يجب أن تكون هناك طريقة موضوعية للاختيار، ويجب توثيق عوامل/ معايير الاختيار بشكل كافٍ لدعم مبدأ القيمة مقابل المال في اتخاذ القرار.

3.5 وثائق المشتريات

يجب على صاحب الميزانية أو الشخص المفوض للقيام بعملية الشراء (يشار إليه أيضًا باسم مدير التكليف) التأكد من تجميع الوثائق الكافية والاحتفاظ بها في السجل لإثبات الامتثال لسياسة الشراء هذه.

يجب أن تحتفظ الوثائق بسجل تدقيق كامل بما في ذلك الموافقات وعروض الأسعار وأوراق التقييم بما في ذلك نموذج إعلان تضارب المصالح الموقع حسب الأصول من قبل أولئك الذين يتخذون قرار الشراء وعملية العناية الواجبة المتخذة والعقود (وفقًا للمتطلبات) جنبًا إلى جنب مع مدونة قواعد السلوك الموقعة حسب الأصول من قبل المورد/ البائع/ الاستشاري/ المقاول.

3.6 العقود

يجب أن يكون هناك عقد أو مستند مكتوب لجميع المشتريات وفقًا للقيمة والعملية المحددة في حدود عتبة الشراء مع تسليط الضوء على الخدمات أو السلع أو الأعمال التي سيتم تسليمها والرسوم المتوقعة دفعها مقابل ذلك. يمكن أن يشمل ذلك الحدود الإجمالية للأيام/ الرسوم (كما هو الحال في الاتفاقية الإطارية) ولكن يجب على الأقل تحديد إجمالي الحد الأقصى للمسؤولية المالية التي يلتزم بها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.

يجب أن يكون أي استثناء لهذا الشرط مبررًا كتابيًا وموافقًا عليه من قبل سلطة الموافقة ذات الصلة. يجب اختبار الاتفاقيات الإطارية مقابل السوق مرة واحدة على الأقل كل 3 سنوات إن لم يكن قبل ذلك، اعتمادًا على نوع العقد، كما هو محدد في دليل المشتريات.

4. الامتثال لهذه السياسة

تقع على عاتق كل شخص مشارك في عملية الشراء مسؤولية ضمان الامتثال لهذه السياسة بروحها وجوهرها. بشكل عام، تقع على عاتق مدير المشتريات أو مالك هذه السياسة مسؤولية التأكد من أن

أ. تظل هذه السياسة محدثة بالكامل،

ب. يتم الرد على استفسارات الشراء عبر جميع المكاتب،

ت. هناك أمين معين لأنظمة وعمليات الشراء و

ث. الإشراف على إجراءات الشراء التي تتم عبر الأمانة.

قد يؤدي انتهاك هذه السياسة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، بما في ذلك إنهاء العقد في حالة حدوث خرق كبير.

5. الجدول الزمني لمراجعة السياسة

ستتم مراجعة سياسة المشتريات كل عامين.

6. التحكم في الإصدار

الإصدار	تاريخ السريان	تاريخ المراجعة	(المالك)	تاريخ الموافقة
الإصدار رقم 1	16 مارس 2024	30 يناير 2024	مدير الشؤون المالية والتكنولوجيا	15 مارس 2024

كما اعتمده مجلس أمناء الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، مارس 2024

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

1.4 السياسة

الحق الإنساني في تنظيم الأسرة

1. هناك اتفاق دولي على اعتبار حق الأفراد والأزواج حقاً إنسانياً أساسياً في التقرير الحر والمسؤول لعدد الأطفال، والفترات الزمنية الفاصلة بينهم، كما يتضمن هذا الحق أيضاً حق الأفراد في الحصول على الإعلام والتوعية والمشورة الضرورية بشأن تنظيم الأسرة والوسائل الكفيلة بممارسته.
2. تقع على عاتق الجمعيات الأعضاء مسؤولية الترويج النشط، عن طريق الدعوة والإقناع، لاحترام الدول لحرية الاختيار، كما تقع عليها مسؤولية بذل كل ما في وسعها لتوعية الأفراد بضرورة وضع احتياجات معيشتهم والأطفال الذين سينجبونهم في المستقبل في الاعتبار، وأيضاً مسؤولياتهم تجاه مجتمعهم المحلي والمجتمع ككل.
3. يجب على الجمعيات الأعضاء ضمان أن تكون أولوية الترويج في برامجها للحق في تنظيم الأسرة وممارسة هذا الحق من قبل الراغبين في ذلك.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

2.4 السياسة

تقديم خدمات تنظيم الأسرة

1. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة برامج تقديم الخدمات الموجهة إلى قطاعات المجتمع التي يحتمل أن تتعرض للإهمال في إطار التسهيلات التقليدية التي تقدمها الحكومات.
2. يتم إعطاء أولوية متقدمة للبرامج التي تلبي احتياجات المحرومين في المناطق الريفية وشبه الحضرية، والفقراء، والأميين، والأقليات، والمهاجرين، والشباب في جميع الدول والمجتمعات.
3. من بين المبادئ الأساسية للدعوة إلى تنظيم الأسرة تقديم خدمات تنظيم الأسرة والدعوة، وحث الجمعيات الأعضاء على ضمان توفير كافة الوسائل المأمونة والفعالة لتنظيم الخصوبة، والقيام بحملات نشطة ضد أي قيود على استخدام أي من هذه الوسائل، وإتباع برنامج لتقديم الخدمات متعدد الوجوه ويسهل الوصول إليه.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

3.4 السياسة

الخيار المستنير

1. يجب أن يقترن الحق بالوصول المباشر إلى الإعلام والتوعية والخدمات الخاصة بتنظيم الأسرة بحق الاختيار الطوعي والقائم على المعرفة بالنسبة لوسائل تنظيم الأسرة المتاحة سواء كانت هذه الوسائل مؤقتة أو دائمة، وسواء كانت تقليدية أو حديثة. ويجب أن تكون هناك حماية كاملة في كافة الدول لحق قبول أو رفض أنواع معينة من وسائل تنظيم الأسرة.
2. تتطلب ممارسة حق الوصول إلى تنظيم الأسرة وحق اتخاذ القرارات المسؤولة والقائمة على المعرفة بشأن الإنجاب، معرفة كاملة بفوائد وأغراض وممارسة تنظيم الأسرة والعواقب المترتبة على السلوك الفردي في الإنجاب بالنسبة للفرد والأسرة والمجتمع.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

4.4 السياسة

منشورات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة

1. من أجل دعم أهداف وأغراض الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، يتولى الاتحاد نشر العديد من الوثائق والكتب والمجلات والنشرات والكتيبات – الخ، وكل من هذه المنشورات يلتزم بسياسات الاتحاد وأهدافه ويعمل على تأييدها.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

5.4 السياسة

المرأة وتنظيم الأسرة

1. يحافظ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على مبدأ أن تحقيق المساواة الحقيقية بين الجنسين يقوم على تمكين المرأة من تنظيم خصوبتها، ودون تحقيق هذه الحرية الأساسية، في إطار المشاركة الجنسية تكون المرأة في وضع يجعل من الصعب عليها النجاح في محاولتها الاستفادة من الإصلاحات الاجتماعية الأخرى.
2. لهذا السبب يتوقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من كافة الجمعيات الأعضاء فيه بذل الجهود لكي تتخذ الإجراءات في الدول التي توجد بها تلك الجمعيات من أجل الاعتراف بالحقوق الإنساني الأساسي للمرأة في تقرير عدد أطفالها والفترات الزمنية الفاصلة بينهم، وكذلك الاعتراف الدستوري بحقوق المرأة، وضرورة تخصيص جزء مناسب من الموارد الوطنية لخلق فرص أكبر للتعليم والعمل بالنسبة للمرأة كوسيلة لتحسين وضعها وتكوين مناخ أكثر ملائمة لقبول تنظيم الأسرة.
3. يدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لأن تكون المشاركة في اتخاذ القرارات والمشاركة في المسؤولية بين المرأة والرجل هدفا لكل البرامج الخاصة بتنظيم الأسرة

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

6.4 السياسة

الرجال و الصحة الجنسية والإنجابية

مقدمة

1. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بالعمل مع الرجال والفتيان كمنتهجين وشركاء ومُحدثين للتغيير في جهودنا لتحقيق غايات وأهداف الإطار الاستراتيجي للاتحاد. وهذا ينطبق على الذكور من مختلف الميول الجنسية بما فيهم من يمارس الجنس مع رجال آخرين (مثليي الجنس والمخنثين والذين يحملون صفات الإناث) بغض النظر عن حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.
2. تعكس هذه السياسة الأهمية التي يوليها الاتحاد لمعالجة موضوع الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية عند الذكور، والحاجة للعمل مع الرجال والفتيان إضافة إلى النساء والفتيات كشركاء متساوين في تقديم صحة جنسية وإنجابية شاملة. وهذه المسألة هامة في مواجهة التحديات الحالية للصحة العامة العالمية وهي تتماشى مع برنامج عمل مؤتمر السكان والتنمية، وأهداف التنمية الألفية، ومجموعة كبيرة من البحوث الدولية.
3. تستند هذه السياسة إلى برامج ومبادرات جارية ضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتقدم توجيهها للمتطوعين والموظفين بخصوص الأحوال التي قد توجد حاجة لتطويرها أو توسيع نطاقها. وتنص على عدد من الخطوات التي ينبغي على الجمعية العضو والسكرتاريا للاتحاد إتباعها لتنفيذ الخدمات بما يتماشى مع هذا الالتزام. وينبغي تخطيط جميع سياسات وبرامج الاتحاد بشكل يأخذ هذه السياسة بالاعتبار وأن يكون تنفيذ وتقييم السياسات والبرامج حسب هذه السياسة.

دور الرجال في دعم المساواة بين الجنسين في الصحة

4. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه من أجل معالجة عدم التوازن في القوى وعدم التوازن بين الجنسين، وتأثيرات ذلك على الصحة، من الهام العمل مع الرجال على دعم المساواة بين الجنسين. وبالتالي ينبغي على الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف إلى مواجهة العادات والتشكيلات التي تخلق عدم مساواة بين الجنسين، أن تُشرك الرجال بشكل واضح وتسلط الأنوار على دورهم الإيجابي الفعال. وفي كل الأوقات يجب أن تحسن هذه المشاركات استقلالية المرأة فضلا عن الحد من استقلاليتها. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:
 - أ. دعم المساواة بين الجنسين كأمر هام للرجال والنساء على السواء وتسهيل الضوء على الفوائد التي يحصل عليها الجميع عند حصول مساواة أكبر في المجتمع.
 - ب. العمل مع ذكور من أمثلة إيجابية يُحتذى بها وتنظيم حملات وبرامج تثقيفية لتمكين الرجال والفتيان من تفهم وتعزيز المساواة بين الجنسين ودعم الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للآخرين وبشكل خاص النساء والشباب.
 - ج. العمل مع كلا الجنسين لتحدي السلوكيات / التصورات المتعلقة بالأنواع الاجتماعي والتي غالبا ما تكون سلبية، ومعالجة الكراهية لمثليي الجنس، ودعم سبل المعيشة والمحبة المتسمة بإنصاف أكبر.
 - د. العمل مع النساء والفتيات لدعم تنمية سلوكيات وتصرفات أكثر إنصافاً بين الرجال والفتيان.

الوصول إلى الفتيان والشباب

5. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بالوصول إلى الفتيان والشباب بالإضافة إلى الفتيات والشابات⁷³، من خلال معلومات وخدمات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية الشاملة التي تعالج مواطن الضعف واحتياجات الصحة الجنسية والإنجابية لدى هذه المجموعة. ويدرك الاتحاد أيضاً أهمية التدخل المبكر والتصرفات والسلوكيات الصحيحة المتعلقة بالصحة الجنسية بين الفتيان والرجال. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- أ. معالجة الاحتياجات المحددة للفتيان والشباب من خلال برامج وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية القائمة والخدمات المناسبة للشباب.
- ب. توفير معلومات ومشورة وبرامج وصول مناسبين لتمكين الفتيان والشباب من الشعور بالاحترام والثقة عند طلب الدعم واستعمال الواقيات الذكرية.
- ج. العمل مع الشباب والفتيان من خلال تثقيف جنسي شامل وبرامج التعليم بالأقران لتحسين مهاراتهم الحياتية وتفهمهم للصحة الشخصية والعلاقات المتسمة بالإنصاف والتأثير السلبي للتصورات الجنسية التقليدية.

الرجال كشركاء في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشري وغيره من الإصابات التي تنتقل بطريق الجنس

6. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأنه يجب أن تعترف برامج وخدمات الجمعيات الأعضاء بالدور الهام الذي يلعبه الرجال والفتيان كشركاء في التعامل مع وباء فيروس نقص المناعة البشري وغيره من الإصابات المنتقلة بطريق الجنس، ويسعى إلى تسهيل مشاركتهم. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- أ. تحسين وصول الذكور إلى المشورة الطوعية وخدمات الفحص (تقنيات مكافحة ناقلات العدوى) وتحسين تلقيهم للمعالجة والعناية والدعم الضروريين.
- ب. الدعوة من أجل مشاركة ذكور مثاليين يُحتذى بهم (بشكل خاص من المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشري) من أجل تشجيع رجال وفتيان آخرين على استعمال الواقي الذكري وإجراء فحوص فيروس نقص المناعة البشري والأمراض المنتقلة بطريق الجنس.
- ج. معالجة احتياجات الرجال المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشري وشركائهم وأفراد أسرهم للصحة الجنسية والإنجابية والوقاية الإيجابية⁷⁴ بما في ذلك تقديم الدعم للرجال الذين هم في علاقات مع شركاء فيها أحد الشريكين مصاب بفيروس نقص المناعة البشري والآخر غير مصاب.
- د. دعم مشاركة الشركاء الرجال في الوقاية من انتقال الإصابة من الأم للطفل.
- هـ. إشراك الرجال في استراتيجيات تهدف إلى خفض وصمة العار والتمييز المرتبطان بفيروس نقص المناعة البشري والأمراض المنتقلة بطريق الجنس.

الرجال كشركاء في توفير خدمات الإجهاض السليم

7. يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن للرجال والفتيان دور يلعبونه في تحسين وصول شريكاتهم إلى خدمات الإجهاض السليم وبالتالي المساهمة في خفض نسبة الأمراض والوفيات المتعلقة بالإجهاض الغير سليم. وفي كل الأوقات يجب أن يكون نهج العمل مع الرجال والفتيان مدعوماً بتأييد حق المرأة في الاختيار. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- أ. تقديم معلومات وتثقيف خاصين للرجال والفتيان عن الإجهاض وكيفية دعم التدخلات من أجل زيادة الوصول إلى خدمات الإجهاض السليم.
- ب. العمل مع الرجال والفتيان على الدعوة من أجل التغيير في القوانين ومعالجة وصمة العار والتمييز وإزالة العوائق التي تعيق الوصول إلى خدمات الإجهاض السليم.
- ج. تمكين وتشجيع الرجال والفتيان على المشاركة في جلسات مشورة قبل وبعد الإجهاض في حال رغبت المرأة بذلك.

الرجال كشركاء في تحسين الوصول إلى الخدمات

⁷³ الفتيان والشباب والفتيات والشابات يشيرون إلى الأشخاص الذين في عمر من 10-24
⁷⁴ تعرف الوقاية الإيجابية على أنها وقاية من أجل و بمشاركة المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشري.

8. يُدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أهمية العمل مع الرجال لخفض العوائق وتحسين الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية والثقافة الجنسية وخدمات تنظيم الأسرة العالية الجودة. وهذا يشمل توعية الرجال بمسؤولياتهم في دعم الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية وسلامة المرأة والمراهقين. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- زيادة الإعلام والتثقيف اللذان يدعمان مسؤولية الرجل واحتياجات وحقوق النساء والرجال والمراهقين من ناحية الصحة الجنسية والإنجابية.
- العمل مع الرجال لتشجيعهم على تحمل المسؤولية الكاملة عن سلوكهم الجنسي وحماية صحة وسلامة وحقوق شركائهم وعائلاتهم.
- تشجيع التشارك في صنع القرارات وتقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة، ولاسيما فيما يتعلق في استخدام وسائل تنظيم الأسرة وغيرها من التقنيات الجنسية الأكثر أماناً وذلك ضمن إطار المساواة بين الجنسين.

الرجال كأباء

9. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الدور الهام الذي يلعبه الرجال كأباء. كما يدعم الاتحاد تنمية وتعزيز الأبوة القائمة على المساواة بين الجنسين ويدرك الاتحاد أهمية دور الآباء في الأمومة السليمة والعناية بالألم قبل الولادة إضافة إلى أهمية السلامة البدنية والنفسية للنساء والمراهقين. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- تقديم دعم وتثقيف ومعلومات خاصة للآباء وتعزيز دور الأبوة المسؤولة في تحسين صحة العائلة وخفض مخاطر الوفاة قبل وبعد ولادة الطفل.
- دعم الأبوة بتنوع أشكالها وإدراك أن العمل مع الرجال كأباء يهيئ فرصة هامة أيضاً لمعالجة احتياجات ومسائل الصحة الجنسية والإنجابية الأخرى.
- توفير الدعم وخدمات المشورة الأخرى لكي يكون التشارك أفضل في مسؤوليات العائلة والأمور المتعلقة بالدعم أثناء الحمل.

الرجال كشركاء في القضاء على العنف القائم على اختلاف الجنس

10. الإتحاد ملتزم بإشراك الرجال في خفض العنف القائم على اختلاف الجنس. يؤمن الإتحاد بأنه يجب على السياسات والبرامج والخدمات والحملات أن تسلط النور بوضوح على دور الرجال باعتباره جزء من الحل في معالجة ومنع حصول هذا العنف. وينبغي أن يبقى مثل هذا النهج مسؤولاً أمام المرأة ويدعم تمكينها. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- تسليط الضوء على أن العنف ضد النساء يؤثر سلبياً أيضاً على الرجال والفتيان وعائلاتهم وأن إنهاء مثل هذا العنف فيه نفع لصحة وسلامة الجميع.
- دعم نشاطات الرجال المناهضة للعنف والتي تدل على اصطفااف واضح في جانب مبادئ المساواة بين الجنسين.
- دعم استراتيجيات منع العنف والتي تعالج الأسباب الجذرية للعنف وتأثيراته بما في ذلك العنف والإساءة ضد الرجال والفتيان وبشكل خاص الأوضاع ذات الخطورة الكبيرة.

احتياجات وحقوق الصحة الجنسية والإنجابية للرجال

11. الإتحاد ملتزم بضمان أن تقوم البرامج والخدمات أيضاً بتحديد ومعالجة احتياجات وحقوق الصحة الجنسية والإنجابية للرجال والفتيان. يؤمن الإتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن هذا ضروري من أجل تحسين صحة الرجال والفتيان أنفسهم ويعتبره أسلوب هام لتشجيع الرجال على تحسين الصحة الجنسية والإنجابية للأخريين على حد سواء وبشكل خاص النساء والشباب. سيقوم الاتحاد الدولي حيثما أمكن بما يلي:

- إنشاء أو توسيع برامج وخدمات تعالج الصحة الجنسية والاحتياجات والمسائل الإنجابية عند الرجال والفتيان بشكل خاص.
- مراجعة السياسات والبرامج والتدخلات القائمة المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية لضمان أنها تقوم فعلاً بالتشجيع على مشاركة الرجال والفتيان بشكل أكبر وتسهيل وصولهم إلى الخدمات.
- التشجيع على استخدام أمثلة على ذكور مثاليين يُحتذى بهم لتشجيع رجال آخرين على الاعتناء بشكل أكبر بصحتهم الجنسية والإنجابية.
- تحسين تفهم الرجال لحقوق واحتياجات الصحة الجنسية والإنجابية لشركائهم وأحبائهم وأطفالهم.

تنفيذ السياسة

وحسب هذه السياسة، يُطلب من السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء زيادة الوعي عند المتطوعين والموظفين لتطوير استراتيجيات مناسبة خاصة بهم. وبشكل أكثر تحديداً:

12. ينبغي أن تسعى الجمعيات الأعضاء إلى:

- ز. دمج التركيز على العمل مع الرجال والفتيان ومعالجة احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية لهم في السياسات والبرامج القائمة وذلك بناء على المناطق المناسبة في هذه السياسة.
- ح. توفير التدريب والدعم لبناء الطاقات والمهارات وسلوك الموظفين ومقدمي الخدمات ومعلمي الأقران للعمل مع الرجال والفتيان وبشكل خاص الأكثر حساسية منهم.
- ط. بناء وصيانة شراكات إستراتيجية مع منظمات أخرى تعمل مع الرجال والفتيان بما في ذلك روابط تمكّن من إجراء إحالات مناسبة.
- ي. العمل مع البرلمانين وغيرهم من صانعي القرارات على هذا الأمر.
- ك. استعمال لغة لا تستثني الرجال والفتيان من عملنا.
- ل. مراجعة و / أو تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج والنشاطات بما يتماشى مع هذه السياسة.

13. سوف يسعى المكتب المركزي والمكاتب الفرعية إلى:

- أ. دعم تطوير هذه البرامج والخدمات وحيثما أمكن توفير الدعم الفني للجمعيات الأعضاء. سيسعى المكتب المركزي والمكاتب الفرعية للاتحاد أيضاً إلى تنمية موارد مالية من أجل تنفيذ وتوسيع هذا العمل.
- ب. ضمان أن تعكس مقاييس وتوجيهات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (الطبية وغير الطبية) هذه السياسة.
- ج. وضع استراتيجيات حيثما يكون مناسباً لدمج تركيز أكبر على الرجال والفتيان ضمن أعمال الاتحاد الرئيسية بما في ذلك إطار للرقابة والتقييم وتحليل اختلاف الجنسين لهذا الجانب من الإطار الاستراتيجي.
- د. إنشاء روابط و / أو تطوير الروابط القائمة مع منظمات تعمل على هذه المسألة.

وفقاً لما أقره المجلس الحاكم، مايو/أيار 2008

7.4 السياسة

تلبية احتياجات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للشباب

مقدمة

1. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالعمل من أجل الشباب ومعهم لضمان دعمهم وتمكينهم فيما يتخذونه من قرارات بشأن ميولهم وحياتهم الجنسية. ويؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن الشباب إذا أصبحوا على علم تام بخياراتهم التي تتعلق بصحتهم الجنسية والإنجابية فإنهم ينشأون أصحاء وينعمون بعلاقات صحية تشبع رغباتهم. وإن بيان الشباب الصادر عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وإعلان الحقوق الجنسية الصادر عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة يضعان إطاراً لاحترام وحماية وإعمال حق الشباب في اتخاذ قرارات مستقلة بشأن صحتهم الجنسية والإنجابية بما يتماشى مع تطور إمكاناتهم. ويدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى إزالة العوائق التي تحول دون الوصول إلى التثقيف الجنسي الشامل والمعلومات وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية التي تستجيب لاحتياجات الشباب وواقعهم⁷⁵.

المبادئ التوجيهية

2. تقدم هذه السياسة مجموعة من المبادئ التي تؤكد التزام الاتحاد بتعزيز حقوق الشباب وتلبية احتياجاتهم الجنسية والإنجابية والإجراءات اللازمة لتحقيق هذا الهدف. وهذه المبادئ التوجيهية تؤكد على ما يلي من جانب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء:

- أ. الاعتقاد بأن الشاب الذي يتمتع بالمعرفة والثقة والراحة فيما يخص احتياجاته الجسدية أفضل تأهيلاً من غيره للتفاوض من أجل إقامة علاقات سوية، بما في ذلك أي علاقات جنسية مع الآخرين. وتؤكد هذه السياسة حق جميع الشباب في التمتع بالجنس والتعبير عن ميولهم الجنسية بالطريقة التي يفضلونها.
- ب. الالتزام بتمكين الشباب، ومنحهم الثقة في أنفسهم وتشجيعهم على معرفة حقوقهم، وممارسة هذه الحقوق واحترام حقوق الآخرين. من الضروري الالتزام بنهج إيجابي نحو الميول الجنسية يكفل تفعيل حقوق الشباب وتعزيز رفاهيتهم وصحتهم الجنسية والإنجابية.
- ج. تقدير دورنا الاستثماري في إشراك الشباب، ليصبحوا دعاة وأعضاء فاعلين داخل مجتمعاتهم لنصرة قضايا الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية؛ ولإعطائهم فرصاً حقيقية للمساهمة في تطوير السياسات والبرامج وتنفيذها ومتابعتها وإدارتها.
- د. الاعتراف بأهمية برامج الصحة الجنسية والإنجابية للشباب، بما في ذلك برنامج التثقيف الجنسي الشامل، إذا وضعناها في سياق تنميتهم ورفاهيتهم الشاملة. وينبغي أن يكون الهدف منها تمكين الشباب من التصرف بحرية في حياتهم الخاصة، وأن يحظوا بالثقة والإصرار وتعزيز الاعتماد على الذات والتفكير المستقل.
- هـ. الاعتراف بوجود فجوة بين الجنسين تحرم المراهقات والشابات من التمتع بنفس الحريات المكفولة للمراهقين والشبان، مما يجعلهن عرضة لمختلف صور التمييز والعنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس. والأمهات والشابات من أشد هذه الفئات ضعفاً، فضلاً عن أنهن يعانين ضغوط الحمل المبكر على الرغم من المخاطر التي تهدد صحتهم وحياتهم وتحصيلهم العلمي. وظهور هذه الفوارق في وقت مبكر من الحياة يسهم في سوء الحالة الصحية وانعدام الأمن الاقتصادي وتراجع نوعية الحياة.
- و. الاعتراف بأن الفتيان والشبان يستفيدون من مختلف الحريات التي تحرم منها الفتيات والشابات اللواتي يتعرضن لضغوط في أماكن كثيرة ليخضعن للأعراف الخاصة بالنوع الاجتماعي، مما يجعلهن عرضة للعنف وخطورة المجازفة والموت العرضي ويمنعن من تحقيق إمكاناتهن. يعزز الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة نهجاً يعتبر الفتيان والرجال حلفاء في تمكين النساء والفتيات، ويقدم الدعم اللازم لهن ليحصلوا على الخدمات، ويسعى إلى تحويل الأعراف الخاصة بالنوع الاجتماعي بطريقة تؤدي إلى تحسين النتائج الصحية ونوعية الحياة للجميع. وعلاوة على ذلك، فإنه يُعد منصة / يمكن الفتيان والشبان من اتخاذ إجراء ضد التمييز القائم على نوع الجنس والعنف ضد الفتيات والشابات.

75 على النحو المبين في رؤية 2020

- ز. الالتزام بالعمل من أجل إزالة كل العوائق الاجتماعية والقانونية والإدارية والمؤسسية التي تؤثر سلبياً على حقوق الشباب الجنسية والإنجابية.
- ح. الاعتراف بتنوع أحوال الشباب والالتزام بالحرص على ضمان تلبية احتياجاتهم من الصحة الجنسية والإنجابية، وعدم استبعادهم أو تقييد حريتهم مهما كانت الأسباب على النحو المبين في إطار عدم التمييز بإعلان الحقوق الجنسية الصادر عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة⁷⁶. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بمعالجة العوامل التي تجعل الشباب عرضة لفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي وحالات الحمل غير المرغوب وقضايا الصحة الجنسية والإنجابية الأخرى.
- ط. الاعتراف بأن الرفاه الجسدي والعقلي يشمل التحرر من جميع صور العنف الجنسي والإكراه، وينبغي أن يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بالقضاء على العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس تجاه الشباب، بما في ذلك تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية (ختان الإناث) والزواج المبكر والقسري. وناشد الجمعيات الأعضاء بأن تقدم خدماتها للشباب الناجين من العنف وتدعو إلى مواجهة قضايا العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس.
- ي. عدم التسامح مع أي نوع من سوء المعاملة أو الاستغلال تجاه أي طفل أو شاب والالتزام بضمان توعية جميع الموظفين والشركاء والجهات المنتسبة بمسؤولياتها ودعمها في القيام بها لمنع الاعتداء وحماية الأطفال والشباب والبالغين المعرضين للخطر⁷⁷.
- ك. الاعتراف بدور تكنولوجيا المعلومات في حياة الشباب وأنها من أهم مقومات رفايتهم وصحتهم العقلية.

التنفيذ

3. ينبغي أن تستخدم سكرتاريا الاتحاد كافة الآليات المتاحة في الاتحاد لمتابعة تنفيذ هذه السياسة على نحو دوري وأن تقدم تقريراً بشأنها إلى الهيئة الإدارية المختصة. وينبغي توفير الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة وأن تحظى بالدعم اللازم لها من فريق الإدارة العليا بالاتحاد.
4. ولتنفيذ هذه السياسة، ينبغي أن تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء باتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبية احتياجات الشباب وإعطائهم حقوقهم. وهذه الإجراءات تشمل خلق بيئة داعمة ومواتية للشباب تمكنهم من المشاركة؛ تعزيز البرامج والتثقيف الجنسي الشامل الذي يعزز تمكين الشباب؛ خاصة الفقراء والمستضعفين؛ وبذل الجهود اللازمة للنهوض بحقوقهم وصحتهم الجنسية والإنجابية.

المشاركة

5. يتوقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن تقوم الجمعيات الأعضاء بدورها في دعم الشباب لتحقيق إمكاناتهم كاملة وضمان حصولهم على المهارات والمعرفة العملية حتى يتمكنوا من المشاركة قدر استطاعتهم في المجتمع. ينبغي أن يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بما يلي:
- أ. بذل الجهود لاستقدام الشباب كمتطوعين و / أو عاملين.
- ب. التأكد من تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص على جميع الشباب عند تقدمهم للحصول على العضوية و/أو وظائف، وفي مختلف جوانب العمل، مع مراعاة القوانين المحلية.
- ج. إشراك الشباب في تصميم وتنفيذ وتقييم برامجهم وخدماتهم في كل مرحلة، وتمكينهم من اتخاذ قرارات فعلية بحرية تامة.
- د. أن يشكل الشباب ما لا يقل عن عشرين في المئة من لجان صنع القرار بها، وذلك وفقاً لهيكل مجلس إدارة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
- هـ. ضمان تعزيز مشاركة الشباب، التي تقوم على شراكة عادلة تجمع بين الشباب والمسنين.

⁷⁶ انظر المسرد

⁷⁷ انظر السياسة 1.15

و. ضمان تقديم الدعم اللازم لتعزيز مشاركة الشباب في كل ما سبق من خلال توفير الموارد (المادية والمالية) والتوجيه والتوعية والتدريب.

التثقيف الجنسي الشامل والتوعية التي تراعي فوارق نوع الجنس، والقائمة على الحقوق

6. نناشد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء أن يقوموا بالدعوة وتعزيز جهود التوعية والتثقيف الجنسي الشامل الذي يعزز روح الاستقلال واحترام الذات لدى الشباب ويمدهم بالمعرفة والمهارات والثقة اللازمة لاتخاذ خيارات مدروسة. وينبغي أن يؤخذ ما يلي في الاعتبار: 78

- أ. يجب أن تكون المعلومات والتثقيف الجنسي الشامل في متناول الشباب من جميع الأعمار وفقاً لتطور إمكاناتهم.
- ب. وينبغي توفير المعلومات والتثقيف الجنسي الشامل ليشعر الشباب بالطمأنينة والثقة في أجسادهم وحياتهم الجنسية بغض النظر عن نشاطهم الجنسي أو عدمه.
- ج. وينبغي توفير التثقيف الجنسي الشامل الذي يساعد الشباب على اكتساب المهارات اللازمة للتفاوض في إقامة علاقات أو ممارسات جنسية آمنة، بما في ذلك رغبتهم في ممارسة الجنس والوقت الذي يفضلونه لممارسته، على النحو المبين في إطار التثقيف الجنسي الشامل الخاص بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة⁷⁹.
- د. هناك حاجة إلى وضع استراتيجيات للتثقيف الجنسي الشامل منصفة لنوع الجنس وشاملة وفي المتناول وغير تمييزية، وذلك لتلبية احتياجات الشباب سواء من كانوا في المدرسة أو خارجها. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لأشد الشباب فقراً وحرماناً.

الحصول على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية الصديقة للشباب

7. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتوفير وتعزيز الخدمات الصديقة للشباب والتي يستطيعون الوصول إليها بسهولة. ينبغي أن تضمن الجمعيات الأعضاء سهولة وصول الشباب إلى هذه الخدمات، وأن تدعو إلى توفيرها. معايير الخدمات الصديقة للشباب تشمل ما يلي:
- أ. سهولة وصول الشباب إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية دون خوف من الوصم أو انتهاك الخصوصية والسرية.
- ب. توفير موظفين مدربين يتعاملون باحترام مع الشباب المستفيدين من هذه الخدمات، بطريقة داعمة وبدون تعسف.
- ج. إيلاء اهتمام خاص وتطبيق مناهج نوعية تلبي مختلف احتياجات الشباب المستضعفين مثل حديثي السن وأيضاً السحاقيات واللوطيين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والخنث.
- د. الوصول إلى مجموعة كاملة من خدمات الصحة الجنسية والإنجابية⁸⁰
- هـ. الحصول على خدمات الإجهاض الآمن الشاملة، بما في ذلك المشورة، بلا تسلط أو تعسف، والتي تراعي تنوع الظروف الشخصية والخلفيات الثقافية.
- و. تقديم مشورة ما بعد الإجهاض للشابات ومتابعة حالتهم ودعمهن مع مراعاة حساسية أوضاعهن. ينبغي تقديم المشورة وخدمات منع الحمل للحد من خطورة تكرار حالات الحمل غير المرغوب.

⁷⁸ انظر السياسة 4.8

⁷⁹ إطار التثقيف الجنسي الشامل (تحديث 2010)

⁸⁰ حزمة الخدمات الأساسية المتكاملة

المراهقون / الشباب: تستخدم التعاريف التالية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بناءً على ما اعتمده منظمة الصحة العالمية:

- مرحلة المراهقة تمتد من عمر 10 سنوات إلى 19 سنة
- الشباب: 10-24 سنة

التثقيف الجنسي الشامل: عبارة عن برامج تعليمية تقدم "في" المدرسة أو "خارجها"، وينص إطار التثقيف الجنسي الشامل الخاص بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على ما يلي: "الهدف من التثقيف الجنسي الشامل هو تسليح الشباب بما يحتاجونه من معارف ومهارات ومواقف وقيم تساعد على تحديد طبيعة حياتهم الجنسية والاستمتاع بها جسدياً وعاطفياً، إما فرادى أو في إطار علاقات مع غيرهم. وتتنظر إلى "الحياة الجنسية" نظرة إجمالية وفي سياق التنمية العاطفية والاجتماعية. وتؤكد أن المعلومات وحدها لا تكفي. وأن الشباب بحاجة إلى فرصة تتيح لهم اكتساب مهارات الحياة الأساسية والارتقاء بقيمتهم وتوجهاتهم الإيجابية".

التمكين: يستند التمكين على فكرة أن إعطاء الناس المعرفة والمهارات والثقة والفرصة وتحملهم المسؤولية ومساءلتهم عن نتائج أفعالهم سوف يسهم في تعزيز دوافعهم وقدرتهم على التصرف بحرية فيما يخص حياتهم.

إطار عدم التمييز في إعلان الحقوق الجنسية الصادر عن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة: يحظر أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد للحرية بدافع الجنس أو العمر أو النوع أو الهوية الجنسية أو الميول الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو التاريخ أو السلوك الجنسي، الفعلي أو المكتسب، أو العرق أو اللون أو الاثنية أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية أو الحالة الصحية، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز، أو الحالة المدنية أو السياسية أو الاجتماعية أو غيرها التي يكون الغرض منها أو يترتب عليها تقييد أو إحباط الاعتراف بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو المدني أو أي مجال آخر، أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين.

المشاركة: استخدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة نموذجاً لمشاركة الشباب يمكنهم من استكشاف البرامج والسياسات بدقة، وتحديد إمكانيات التغيير، وإحداث تأثير حقيقي.

الصديقة للشباب: تعرف الخدمات الملائمة للشباب، بحسب وصف الفريق الاستشاري الطبي الخاص بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، بأنها: "خدمات تستطيع جذب الشباب بفاعلية، والتجاوب مع احتياجاتهم، وتعزيز استفادتهم منها على نحو مستمر. والخدمات الصديقة للشباب ينبغي أن تقدم مجموعة واسعة من خدمات الصحة الجنسية والإنجابية التي تلبي احتياجات المراهقين.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
آخر تعديل في نوفمبر 2014

8.4 السياسة

التثقيف الجنسي الشامل

- 1 يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأهمية حصول الشباب على التثقيف الجنسي الشامل، ضمن أطر رسمية وغير رسمية على حد سواء. ويحث الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الجمعيات الأعضاء على ترويج لنموذج التربية الجنسية القائم على الحقوق والذي يراعي الفوارق بين الجنسين ويأخذ بالاعتبار الديناميات الاجتماعية الثقافية والاقتصادية والقوى التي تؤثر على الخيارات الجنسية وكذلك ما ينتج عنها من آثار عاطفية وعقلية وجسدية واجتماعية على نمو كل شخص من الشباب.
- 2 وينبغي أن يتبع توفير التثقيف الجنسي الشامل في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة نموذج التعلم الذي يأخذ النهج الذي فيه إيجابية واحترام للجنسانية والعلاقات الجنسية عند الشباب إذا كانوا أو لم يكونوا ناشطين جنسياً. ويفضل النهج الشامل المرتكز داخل المجتمع الذي يركز على التعلم التشاركي والبيئة التي يتم ضمنها التشجيع على التفكير الناقد حول المساواة بين الجنسين والحقوق.
- 3 وينبغي أن يزود التثقيف الجنسي الشامل الشباب بالمعلومات والمهارات الحياتية التي يحتاجون إليها لاتخاذ قرارات مستنيرة والتمتع بحياة جنسية صحية وممتعة خالية من الحمل غير المرغوب فيه والأمراض المنقولة جنسياً وفيروس نقص المناعة البشري والإيدز والعنف الجنسي.
- 4 وينبغي ربط برامج التثقيف الجنسي الشامل على نحو وثيق مع خدمات الصحة الجنسية والإنجابية الملائمة للشباب ودعمها على نحو متبادل.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
عُتِل آخر مرة من قبل المجلس الحاكم في مايو / أيار 2011

9.4 السياسة

دمج تنظيم الأسرة في التنمية

1. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالتنمية التي تهدف إلى المساواة والعدالة الاجتماعية، ويدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى سياسات وبرامج التنمية المكرسة التي تلبى الاحتياجات الأساسية، خاصة للمحرومين والمعدمين، وعلى وجه العموم من أجل تحسين مستوى المعيشة.
2. يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة من أجل زيادة الوعي العام والحكومي بالعلاقات المتبادلة بين السكان والتنمية والموارد والبيئة، وهو يساند تطبيق السياسات السكانية ذات الأوجه المتعددة والمدى الطويل جنباً إلى جنب مع الخدمات المناسبة وبرامج التوعية كعناصر أساسية من خطط التنمية الوطنية والدولية.
3. يرى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه من الضروري اتخاذ موقف يتسم بالعدالة تجاه الأسرة والمجتمع ككل، وعدم مواجهة مسألة حجم الأسرة وحدها، وذلك عندما يواجه المجتمع الكثير من مشاكل التنمية الملحة، وبرغم أن الاتحاد يعترف بعلاقات الدعم المتبادلة بين تنظيم الأسرة وجوانب التنمية الأخرى، فإنه يركز على تلك الجوانب التي تتصل اتصالاً وثيقاً بمجال عمله وخبرته.
4. لا يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بنموذج واحد لدمج تنظيم الأسرة في التنمية، ويعتقد أن هيكل الخدمات يجب أن يكون قادراً على الاستمرار وقائماً على التعاون والمشاركة ويهدف إلى تحقيق الفائدة لجميع فئات المجتمع.
5. يوجه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تمويله للبرامج المدمجة أساساً لعنصر تنظيم الأسرة في تلك البرامج، ويجب أن يكون هذا التمويل، عند الإمكان، مقترناً بتمويل من مصادر أخرى، وفي إطار معايير محددة سيتم وضعها، يمكن تقديم التمويل لأنشطة أخرى إذا اعتبرت هذه الأنشطة ضرورية لتحقيق أهداف تنظيم الأسرة.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

10.4 السياسة

المتابعة و التقييم

مقدمة

1. تجري أهم أعمال الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على مستوى البلاد حيث تقوم الجمعيات الأعضاء فيها بالمناصرة لدى الحكومات وخدمة المنتفعين من خلال تطبيق برامج الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
2. تُوضّح هذه السياسة أهمية التزام الاتحاد بمتابعة و تقييم⁸¹ وتعلم ومشاطرة عمله و بتطبيقها تركّز الانتباه على المبادئ الأساسية والالتزامات التي يجب توجيه المتطوعين و الموظفين من خلالها.
3. يفر الاتحاد بالقيم والمسؤوليات المشاركة في كافة أنحاء المنظمة، مع الانتباه أيضاً إلى أن هناك مهام وقدرات منفصلة تنطبق على مستويات مختلفة.

المبادئ

4. الفعالية التنظيمية في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تعني مقدرة الاتحاد على إنجاز مهمته من خلال اجتماع الإدارة السليمة مع الحكم الصحيح و التصميم المستمر على تحقيق نتائج.
5. المتابعة والتقييم والتعلم والمشاركة:
 - أ. هي وحدات مكملة للفعالية التنظيمية لأنها معنية بقياس النتائج المنجزة والتحليل، والتعقيب على العملية التي أوصلت لتلك النتائج بأساليب تمكّن من التحسين المستمر.
 - ب. يجب القيام بها والاستفادة منها على كافة مستويات الاتحاد.
 - ج. تُمكن المتطوعين والموظفين من تفهم الأمور التي ينجح عملها و تلك التي لا تنجح تماماً، و ذلك من أجل تحسين السياسة والخطط والبرامج والمشاريع ووضع تصاميم لمشاريع جديدة.

⁸¹ المتابعة هي تجميع و تحليل البيانات بشكل متواصل من أجل متابعة التقدم و إجراء تعديلات عند الضرورة. التقييم هو تقييم النتائج المنجزة.

د. تُوصَل إلى وضع تقارير عالية الجودة عن أداء الاتحاد والتي تزيد المسؤولية تجاه أولئك الذين نخدمهم (المنفعين) و أولئك الذين يدعمون عملنا (مانحونا و كل شركاؤنا الأخرى) وتجاهنا.

الالتزامات

6. و بالتالي، الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بـ:

- أ. تقديم الدعم للمتطوعين والموظفين لزيادة مهارات المتابعة والتقييم عندهم وتحسين اتخاذ القرارات.
- ب. تطبيق أسلوب تشاركي للمتابعة و التقييم و الذي فيه يقوم الأشخاص الرئيسيين الذين لهم صلة واهتمام ببرنامج أو مشروع ما بالمشاركة بتقييمه بشكل فعال ذو هدف.
- ج. المتابعة ووضع التقارير عن النتائج من أجل تقييم إذا ما كان الاتحاد ينجز غاياته وأهدافه الإستراتيجية.
- د. التوصية بالتغييرات والتدخلات اللازمة بناء على النتائج.
- هـ. إظهار تأثيرات عمل الاتحاد على المستويات الوطنية و الإقليمية و العالمية بأساليب مقنعة و سهلة التفهم و ذات أفكار صادقة، وفق الاعتبارات الأخلاقية المعيارية ومجموعات قواعد السلوك في ممارسات التقييم

التنفيذ

من أجل تحقيق هذه المبادئ و الالتزامات:

7. ستقوم الهيئات الحاكمة بما يلي:

- أ. ضمان بقاء سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الخاصة بالمتابعة والتقييم ذات صلة و منفذة
- ب. التأكد من أن الإدارة ضمننت توزيع الميزانية للمتابعة والتقييم والتعليم في ميزانيات البرنامج السنوي
- ج. متابعة ومواجهة ودعم عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عبر مراجعة بيانات الأداء ومتابعة التقدم في تنفيذ الخطط الاستراتيجية

8. سيقوم المدير العام و المدراء الإقليميون و المدراء التنفيذيون والجمعيات الأعضاء بـ:

- أ. أن تكون الموارد متوفرة من أجل المباشرة بمتابعة وتقييم البرامج والمشاريع بشكل متواصل.
- ب. أن تكون الأنظمة والإجراءات في مكانها (مع تحديث وتحسين مستمرين) من أجل متابعة وتقييم المشاريع.
- ج. أن تكون البرامج و قرارات تخصيص الموارد معتمدة على تحليلات كلا الأداء و الحاجات.
- د. أن يتوفر للهيئات الحاكمة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على كل مستويات الاتحاد الدليل الذي يحتاجون إليه لمتابعة أداء الاتحاد ومواجهة ودعم عمله.
- هـ. أن تكون عمليات المتابعة والتقييم متوافقة ومعايير منح الشهادات حيثما يكون ذلك ذات صلة

9. ستقوم الجمعيات الأعضاء بالتخطيط وتطبيق ممارسات متابعة وتقييم متواصلة تشاركية متينة مع مؤشرات الأداء لضمان فعالية المشاريع والبرامج والتنظيم. هذا يتضمن:

- أ. خطط المتابعة والتقييم القوية المتضمنة لمؤشرات أداء.
- ب. تنفيذ ممارسات تشجع كافة المتطوعين والعاملين ذات الصلة على مراجعة وتحليل والتفكير واتخاذ القرارات بناء على معطيات
- ج. إجراء عمليات التقييم للحاجات⁸²

⁸² تقييم الحاجات هو أداء لتصميم مشروع والتخطيط له، يتم قبل إنجاز إطار العمل المنطقي. يعتمد لتحديد حاجات المجتمع المستهدف واستراتيجيات البرنامج والأنشطة المناسبة الأكثر لتلبية الحاجات.

- د. إجراء تقييمات الخطوط القاعدية والمتوسطة والخطوط النهائية / خطوط نهاية المشروع.
ه. النشر ومشاركة النتائج

10. سوف تقوم المكاتب الإقليمية بـ:

- أ. مساعدة الجمعيات الأعضاء بمتابعة و تقييم عملها. هذا يشمل تأمين المساعدة التقنية، بناء القدرات ودعم النظر حول المتابعة والتقييم والتعلم والتبليغ
ب. قياس الأداء الإقليمي وتقديم الجمعيات الأعضاء

11. سوف تقوم السكرتاريا، حيث تعمل بأدوارها تبعاً بـ:

- أ. تسهيل التعاون والمشاركة مع كافة الجهات في الاتحاد لأفضل ممارسات المتابعة والرقابة
ب. تسهيل تطوير المنهجيات والأدوات المعممة للمتابعة والتقييم
ج. ضمان أقصى استخدام للبيانات لعملية اتخاذ القرارات المبنية على المعطيات
د. ضمان أن توزع الموارد لتدعم الممارسات الفضلى في المراقبة والتقييم، بما في ذلك الدمج في جهود تحريك الموارد العالمية
ه. ضمان حسن تطبيق النظم العالمية الفعالة لالتقاط البيانات وتحليلها وتفسيرها وتحسينها بشكل متواصل
و. وضع توجيهات وإجراءات تتعلق بالمتابعة والتقييم.
ز. دعم بناء قدرات التقييم لضمان نوعية التقييم في جميع أنحاء الاتحاد.
ح. قياس التقدم في تنفيذ الإطار الاستراتيجي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وذلك بتحليل بيانات مؤشرات الأداء العالمية للاتحاد.
ط. إلحاق بيانات الأداء العالمي بمراجعات وتقييم عميقة للبرامج.

12. ستتوفر نتائج الأداء وتقارير التقييم على المواقع الإلكترونية للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (العالمية والإقليمية) وعلى التبادل الخاص بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لكي:

- أ. لتشارك الدروس المتعلمة والممارسات المثالية عالمياً، في داخل الاتحاد وخارجه.
ب. رفع صورة الاتحاد عبر إظهار النتائج وعبر الانفتاح والشفافية.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
عُدل آخر مرة من قبل المجلس الحاكم في مايو / أيار 2014

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

11.4 السياسة

نظم معلومات صحية تتسم بالأخلاقية والفعالية والكفاءة

مقدمة

1. تلتزم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء بضمان تطبيق نظم معلومات صحية تتسم بالأخلاقية والفعالية والكفاءة لجمع معلومات المستفيدين منها وتخزينها وإدارتها في جميع قطاعات الاتحاد. وهذا أمر مهم في تحقيق نتائج إطار العمل الاستراتيجي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لتعزيز وتشجيع الإدارة القوية لنظم المعلومات الصحية.
2. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن تعزيز نظام جمع المعلومات الصحية يساعد على حماية المنظمات من التدايعات القانونية والأخلاقية المترتبة على إساءة استخدام المعلومات الحساسة وبتبج إمكانية إنشاء هيكل أشد فعالية لجمع البيانات وإدارتها.
3. يتحمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) مسؤولية دعم ثقافة الأداء والكفاءة والفعالية والمساءلة، وضمان الالتزام بالجودة وعدم التحيز في تقديم الرعاية للمستفيدين من جميع الفئات العمرية، والتوجهات الجنسية، وهويات النوع الاجتماعي، ويعترف بالحاجة إلى نظم معلومات صحية موثوقة وأمنة تركز على المستفيدين وتتسم بالفعالية.
4. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بالتزامه بضمان إتاحة البيانات التي يتم الإبلاغ عنها عن طريق نظم المعلومات الصحية والاستفادة منها على الوجه الأكمل من جانب المستخدمين المفوضين، وتطبيق معايير السرية الدولية المعترف بها.
5. نتيجة الإطار الاستراتيجي النهائية الرابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تشير إلى رقي أداء الاتحاد وخضوعه للمساءلة وتعزيز وحدته وتعزيز نظم الاتحاد في جميع قطاعاته لدعم ثقافة الأداء والكفاءة والفعالية والمساءلة (الإنجاز 4.1) لذا من المهم وضع مبادئ توجيهية بشأن كيفية أو التأكد من جمع هذه المعلومات وتخزينها وتبادلها وحمايتها من الاستخدام غير العادل وغير القانوني.
6. هناك مجموعة قوية من الدلائل البحثية والنظرية التي تثبت أن النظم الصحية القوية هي أساس تحقيق نتائج صحية أفضل، وأن قوة نظم المعلومات الصحية هي العمود الفقري الذي تستمد منه النظم الصحية قوتها. كما أن نظام المعلومات الصحية الذي يعمل بصورة صحيحة يؤدي إلى وضع المعلومات الصحيحة في المكان المناسب في الوقت المناسب، الأمر الذي يمكّن صنّاع السياسات والمديرين ومقدمي الخدمات الفردية من اتخاذ خيارات مستنيرة بشأن كل شيء بدءاً من رعاية المرضى وحتى الميزات الوطنية. وإن نظم المعلومات الصحية القوية تدعم الشفافية والمساءلة لأنها تعزز سهولة الوصول إلى المعلومات.⁸³
7. وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، فإن نظم المعلومات الصحية تخدم العديد من المستخدمين ومجموعة كبيرة من الأغراض التي يمكن إيجازها باعتبارها طريقة لاستخلاص المعلومات اللازمة لتمكين صانعي القرارات على جميع مستويات النظام الصحي من تحديد المشاكل والاحتياجات، واتخاذ القرارات القائمة على الأدلة بشأن السياسة الصحية، وتخصيص الموارد الشحيحة على النحو الأمثل.⁸⁴
8. كما جاء في دليل نظم المعلومات الصحية الصادر عن المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، تُعد نظم المعلومات الصحية مفتاح الكشّف عن المشاكل الصحية والأوبئة والتصدي لها بسرعة في مواقع الأزمات الإنسانية، ومتابعة الاتجاهات السائدة في

⁸³ نظم المعلومات الصحية في MEASURE Evaluation: <https://www.measureevaluation.org/our-work/health-information-systems>

⁸⁴ إطار شبكة القياسات الصحية ومعايير نظم المعلومات الصحية النظرية، جنيف، منظمة الصحة العالمية، 2008، متاح بالإنجليزية على http://www.who.int/healthinfo/statistics/toolkit_hss/EN_PDF_Toolkit_HSS_InformationSystems.pdf

الأوضاع الصحية، وتناول أولويات الرعاية الصحية باستمرار، وتقييم فعالية التدخلات والتغطية الخدمية. كما أنها تضمن توجيه الموارد بصورة صحيحة إلى أكثر المناطق والمجموعات احتياجاً، لذا فإنها تقيّم جودة التدخلات الصحية ليستتير بها صناع القرار فيما يتخذون من قرارات.⁸⁵

9. تسلط اللوائح التنظيمية الإقليمية الضوء على حق الأفراد في الخصوصية والوصول إلى البيانات الشخصية والموافقة على استخدام البيانات باعتبارها مسائل بالغة الأهمية أثناء تطوير نظام للمعلومات الصحية. وقد نظرنا فيها بعناية وأدرجناها في هذه السياسة.

الغرض ونطاق التطبيق

10. الغرض من هذه السياسة طرح مبادئ توجيهية لسكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) والجمعيات الأعضاء من أجل: (1) تطوير واستخدام نظم معلومات صحية تمتاز بالأخلاقية والكفاءة والفعالية، و (2) جمع معلومات المستفيدين الصحية وتخزينها وإدارتها وحمايتها، بصرف النظر عما إذا كان أو لم يكن هناك نظام رسمي للمعلومات الصحية أو منصة لإدارة البيانات.

11. تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين والمتطوعين لدى سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وجمعياته الأعضاء.

المبادئ الأساسية

12. سوف تقوم الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وسكرتاريته بالآتي:

أ. دعم حق المستفيدين في الخصوصية وضمان وصول المستفيدين إلى معلوماتهم في إطار مبدأ تقديم الخدمات بطريقة أخلاقية

ب. ضمان إتاحة بيانات المستفيدين وسجلاتهم بقدر محدود وطريقة أخلاقية للعاملين المعنيين والمختصين فقط⁸⁶ المسؤولين عن استخدام هذه المعلومات⁸⁷. هذا يشمل ضمان اعتبارات عدم الإفصاح عن هوية المستفيدين والالتزام بالسرية بطريقة ملائمة والحصول على موافقة رسمية ومستنيرة من المستفيدين على استخدام بياناتهم لأغراض المتابعة والتقييم والبحث والتوثيق، إذا لزم الأمر

ج. التأكد من استخدام جميع معلومات الأفراد المستفيدين والبيانات المجمعة بطريقة عادلة وقانونية لأغراض محدودة ومبينة بدقة وتأمينها والحفاظ على سلامتها

د. تعزيز إدخال البيانات كاملة وبدقة أولاً بأول، وكذلك إجراء تحليلات مفيدة ونشر البيانات وطرحها للتفكير النقدي واتخاذ قرارات قائمة على أدلة محددة. هذا بالإضافة إلى ضمان فهم الفرق بين معلومات / سجلات المستفيدين الشخصية القابلة للتحديد والبيانات المجمعة غير المحددة ومجهولة المصدر، والتي تكفي لاتخاذ القرارات دون مساس بحماية هويات المستفيدين وسجلاتهم الصحية الشخصية

هـ. الحفاظ على المعايير المتفق عليها⁸⁸ فيما يتعلق بتخزين المعلومات والسجلات الصحية ونسختها الاحتياطية وسريتها وتأمينها في جميع مستويات الاتحاد

و. دعم إدارة البيانات واستخدام البيانات بطريقة أخلاقية، بما في ذلك اتخاذ القرارات القائمة على البيانات في جميع مستويات الاتحاد

⁸⁵ دليل نظام المعلومات الصحية، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)، يناير 2010 متاح بالإنجليزية على

<http://www.unhcr.org/46385bc12.html>

⁸⁶ بما في ذلك العاملين في مجال الرعاية الصحية وموظفي العيادات من الإداريين المسؤولين عن إدارة السجلات وتنسيق / الإشراف على تقديم الخدمات.

⁸⁷ سوف يطلب العاملون التوقيع على إقرارات السرية، كلما أمكن.

⁸⁸ لمزيد من الإيضاح والأمثلة انظر الملحق

ز. معالجة أي معلومات تتعلق ببيانات المستفيدين الصحية بطريقة مسؤولة وأخلاقية.

التنفيذ والامتثال

13. سوف تقوم الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وسكرتاريته بالآتي:

- أ. العمل على توحيد معايير نظم المعلومات الصحية والتنسيق بينها في جميع قطاعات الاتحاد لجمع البيانات المتعلقة بتقديم الخدمات، بما في ذلك المعلومات المستندة إلى المستفيدين أنفسهم، والتي تحترم المعايير الدولية و/أو القوانين الوطنية، أيهما أكثر تقدمية وتوافقاً مع قيم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)
- ب. إتاحة هذه السياسة على نطاق واسع لجميع العاملين والمتطوعين الحاليين والجدد مع التأكد من الامتثال لها
- ج. دعم تنفيذ السياسات باستخدام مخصصات كافية من الميزانية.
- د. تدريب وبناء قدرات العاملين والمتطوعين لفهم السياسة وتنفيذها بصورة أفضل
- هـ. دعم التكامل وقابلية التشغيل البيئي لنظم المعلومات الصحية المحلية والإقليمية والعالمية داخل الاتحاد وكذلك مع نظم المعلومات الصحية الوطنية، عند اللزوم
- و. تشجيع المتطوعين والعاملين على التفكير في أداء الاتحاد استناداً إلى البيانات المستمدة من نظم المعلومات الصحية.

14. سوف تقوم السكرتاريا، كل فيما يخصه، بتسهيل سبل التعاون وتبادل أفضل الممارسات؛ وضمان الدعم اللازم لبناء القدرات وتعزيز صنع القرار القائم على البيانات في جميع قطاعات الاتحاد.

1. **نظم المعلومات الصحية:** جمع البيانات المتكاملة والمجمعة وتجهيزها وإعداد تقارير عنها واستخدام المعلومات اللازمة لتحسين رعاية المستفيدين وفعالية الخدمات الصحية وكفاءتها من خلال تحسين آليات الإدارة في جميع المستويات (منظمة الصحة العالمية).

وبالنسبة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، فإن نظم المعلومات الصحية تشير إلى منصات إدارة البيانات المستخدمة لتصنيف البيانات المتعلقة بتقديم الخدمات وتحليلها واستخدامها بطريقة منهجية. وتشمل المعلومات المستندة إلى المستفيدين، والتي تعتبر أساسية في تقديم الرعاية التي تركز عليهم.

2. **نظم معلومات إدارة العيادات:** تشير نظم معلومات إدارة العيادات (CMIS) إلى العمليات اليدوية (الورقية) أو العمليات الإلكترونية التي تستخلص وتدير بيانات المستفيدين المتعلقة بما يلي: الهوية والخصائص الديموغرافية والبيانات الطبية والمالية ووسائل منع الحمل وفحص المخاطر والبيانات الصيدلانية في العيادات ومواقع التوعية. وتستخدم نظم معلومات إدارة العيادات (CMIS) في إدارة هوية الأشخاص وبياناتهم الصحية التي تعتبر خاضعة للحماية والخصوصية والسرية في إدارة الممارسات (e-PM) وأنظمة السجلات الصحية (e-HR).

3. **الاستخدام العادل للمعلومات:** استخدام المعلومات وفقاً للمبادئ التوجيهية الخاصة بأفضل الممارسات التي حددتها المنظمة، لتلبية الاحتياجات التنظيمية فقط. ولا يجوز لأي شخص بأي حال من الأحوال أن يكشف عن هوية المستفيدين أو ينتهك سريتهم. وتُطبق بعض الممارسات الروتينية التي تضمن حماية البيانات من التهديدات الخارجية (كالقرصنة مثلاً) واستخدامها في أغراض خبيثة.

4. **أخصائيو الرعاية الصحية:** كل من يخرط مباشرة في رعاية المستفيدين وتقديم المشورة لهم، بمن فيهم الأطباء والمرضون والأخصائيون الاجتماعيون المعتمدون وعلماء النفس، فضلاً عن المشرفين الطبيين والمنسقين الإكلينكيين لرعاية المستفيدين.

5. **تطبيق المعايير المتفق عليها (فيما يتعلق بتخزين السجلات الصحية ونسخها الاحتياطية وسريتها وأمنها) (ولا تقتصر) على جميع الخدمات والمنتجات المقدمة إلى المستفيد، بما في ذلك خدمات المشورة. ويتمثل الاستخدام الرئيسي للسجل الصحي في دعم تقديم رعاية منسقة عالية الجودة ومتابعتها لتحقيق نتائج صحية أفضل. ويصبح هذا ممكناً عندما يكون السجل الصحي شاملاً وكاملاً ومحدثاً.**

على سبيل المثال، عندما تكون المعلومات مطلوبة لإجراء مطالبات تأمينية أو إعداد تقارير حكومية، ينبغي إرسال المعلومات بطريقة آمنة وحماية هوية المستفيد. وينبغي تطبيق قاعدة الحد الأدنى الضروري عند إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الصحية.

وتشمل المعايير التي أيدتها الاتحاد ما يلي:

- 1) حق المستفيدين في الحصول على نسخة من سجلهم الصحي أو تقرير بنتائج زيارتهم.
- 2) ولا يمكن الوصول إلى بيانات المستفيد غير المعرفة إلا لأغراض البحث أو إعداد تقارير الأداء. ويمكن ربط أدوات التحليل بمستودع البيانات، ولكن لا يمكن ربطها بأي قاعدة بيانات إكلينيكية مباشرة.
- 3) ينبغي تسجيل جميع الخدمات والمنتجات المقدمة للمستفيد (بما فيها خدمات المشورة) وكذلك نتائج الفحوصات التشخيصية في سجل صحي، إلكتروني أو ورقي، شامل وسري للمستفيد. (وهذا من شأنه أن يتناول ممارسة مقدمي الخدمات الذين يستخدمون أنظمة ظليلة (كدفاتر شخصية لسجلات الخدمات المقدمة) الأمر الذي يجعل السجل الصحي غير مكتمل ولا يمكن متابعته)
- 4) ينبغي اتباع أفضل الممارسات فيما يتعلق بأمن المعلومات، إذا كانت قواعد البيانات الإكلينيكية مدعومة بنسخ احتياطية ومشفرة ويخضع الوصول إليها ومراقبتها لقيود محددة.
- 5) ينبغي أن تطبق الجمعيات سياسة محددة للاحتفاظ بمعلومات المستفيدين الصحية وتدميرها، وأن تتفق هذه السياسة مع أفضل الممارسات والمعايير الدولية.

وسوف تشمل هذه المعايير أفضل الممارسات فيما يتعلق بالأهداف الأمنية التالية⁸⁹:

- أ. وضع سياسات فعالة لمراقبة الوصول، وإدارة وصول المستخدمين، وتطبيق القاعدة الدنيا الضرورية، والمتابعة الروتينية لأمن النظام.
- ب. تعزيز التعليم والتدريب والتوعية بسياسات وإجراءات تأمين المعلومات الصحية بين العاملين في العيادات وفي جميع قطاعات المنظمة.
- ج. تشفير جميع المعلومات الشخصية والصحية المؤرشفة التي تخضع للحماية، في قواعد البيانات النشطة، وأثناء نقلها.
- د. مراجعة سجلات التدقيق بصورة دورية للكشف عن أي تغييرات في المعلومات الصحية المحمية أو محاولات الوصول إليها بدون تصريح. ويتم توثيق أي حادث أمني في سجل الحوادث، بالإضافة إلى الإجراءات التصحيحية والنتائج النهائية.
- هـ. لا يجوز استبدال السجلات الصحية الإلكترونية للمستفيد؛ تُعتبر التصحيحات تعديلاً يضاف إلى الأصل المسجل.
- و. إرشادات بشأن الاحتفاظ بالسجلات الصحية وأرشفتها وتنقيتها/إتلافها وفقاً لأفضل الممارسات والقوانين واللوائح الوطنية.
- ز. لن تُربط أدوات تحليل البيانات مباشرة بقواعد البيانات الإكلينيكية التي تكشف عن هوية المستفيد والمعلومات الصحية ذات الصلة. ويمكن كتابة بيانات المستفيد غير المعرّفة ومجهولة المصدر في مستودع البيانات لتحليلها، إذا لزم الأمر لخدمة أغراض التقييم والبحث.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحاكم ، نوفمبر 2017

⁸⁹أيزو 27799، أيزو EN 13606 كما وردا في "Security and privacy in electronic health records: A systematic literature review", *Journal of Biomedical Informatics*, 8، 2013، صفحة 543

الجمعيات الأعضاء / العلاقات مع الحكومات

1. تدخل السياسات السكانية في نطاق اختصاص الحكومات. ويرى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن إشراك الجمعيات الأعضاء، والتي تتمتع بقاعدة عريضة يعد أمراً مفيداً للحكومات في صياغة سياساتها السكانية.
2. يرى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن الحكومات الوطنية يجب أن تتولى المسؤولية الأساسية عن تقديم خدمات تنظيم الأسرة. ويجب ألا تؤدي هذه المسؤولية إلى اضمحلال دور الجمعيات الأعضاء.
3. يمكن للجمعيات الأعضاء في الاتحاد استكمال دور الحكومات عن طريق إتباع أساليب مبتكرة في تقديم الخدمات وعن طريق العمل في المناطق التي قد تكون الحكومات غير قادرة أو غير راغبة في الوصول إليها.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

13.4 السياسة

العلاقات مع المنظمات الأخرى

1. تنص سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، سعياً إلى تحقيق أهدافه وأغراضه، على بناء ودعم العلاقات مع الجماعات والمنظمات التي لها أهداف مشابهة، ويجب القيام بهذه المبادرات على المستوى الدولي والإقليمي ومستوى الجمعيات الأعضاء في الاتحاد.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

14.4 السياسة

خدمات منع الحمل

1. تنص سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على عدم تقديم وسائل منع الحمل التي وافقت عليها اللجنة الطبية الاستشارية الدولية باعتبارها وسائل مأمونة وفعالة تلي المعايير الوطنية و/أو الدولية الخاصة بالنوعية.
2. وتراقب اللجنة الطبية الاستشارية الدولية بصورة مستمرة وسائل منع الحمل المصادق عليها بالفعل، وكذلك الوسائل الجديدة التي يتم إنتاجها، وتحتفظ اللجنة بحق تحديث وتعديل البيانات الصادرة عنها، و/أو إصدار بيانات جديدة، وذلك وفقاً لآخر المعلومات المتوفرة.
3. ويعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه يجب توفير أكبر اختيار ممكن لمستخدمي/مستخدمات وسائل منع الحمل، ويجب تزويد المستخدمين/المستخدمات بالوسيلة التي تم اختيارها، بشرط تزويدهم مسبقاً بالمشورة والمعلومات اللازمة التي تمكنهم من اتخاذ مثل هذا القرار، وبشرط ألا تكون هناك مبررات طبية لعدم استعمال تلك الوسيلة.
4. وقبل إدخال وسيلة جديدة إلى مجال الاستعمال، يجب أن يتم تدريب العاملين في المجال الصحي عليها، وتوفير الدعم الخاص بالبنية التحتية، وأيضاً توفير تسهيلات المساندة والتحويل إذا دعت الضرورة إلى ذلك.
5. ويجب على الجمعيات الأعضاء استطلاع والدعوة إلى أساليب جديدة لتقديم الخدمات – في العيادات وخارج العيادات – وكذلك كل الوسائل الممكنة لتحقيق أقصى زيادة في إمكانات العاملين في المجال الصحي، ومنهم العاملون في المجتمعات المحلية والعاملون الصحيون التقليديون.

وعند تقديم خدمات منع الحمل، يجب إتباع توصيات اللجنة الطبية الاستشارية الدولية، التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، وتظهر هذه التوصيات في البيانات المختلفة الصادرة عن اللجنة بشأن وسائل منع الحمل، والبيانات الصادرة عن « دور العاملين في المجال الصحي في خدمات تنظيم الأسرة »، و« خدمات تنظيم الأسرة في المجتمعات المحلية »، و« الرضاعة الطبيعية، والخصوبة، ومنع الحمل في أعقاب الولادة »، و« منع الحمل عند النساء في سن أكبر من ٣٥ عاماً » و« منع الحمل عند الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشري »، و« منع الحمل عند النساء اللاتي يعانين من اضطرابات طبية » و« منع الحمل عند الشابات دون سن العشرين »، و« فعالية وسائل منع الحمل »، و« المشورة الخاصة بوسائل منع الحمل ».

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990
آخر تعديل من قبل المجلس الحاكم، نوفمبر 2000

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

السياسة 15.4

الصحة الإنجابية

السياسة 1.15.4

الصحة الإنجابية

العقم

1. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن مفاهيم الصحة الإنجابية والحقوق الإنجابية تتضمن الاهتمام بالأفراد والأسر غير القادرين على إنجاب الأطفال عندما تكون هناك رغبة في ذلك.
2. وتقع على عاتق الجمعيات الأعضاء مسؤولية التوعية بمسائل الوقاية من العقم، والترويج للبرامج التي تمنع العقم بما في ذلك – التحكم في الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، ورعاية أفضل للوضع، ومنع الإجهاض غير المأمون، ويجب على الجمعيات الأعضاء مساعدة المستفيدات/المستفيدين الذين يعانون من العقم من خلال توفير المشورة والعلاج اللازم لهم، سواء في عيادات الجمعية أو عن طريق تحويلهم إلى جهات أخرى.

عند العمل في هذا المجال يجب اتباع توصيات اللجنة الطبية الاستشارية الدولية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الواردة في بيانها عن «العقم».

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

2.15.4 السياسة

الصحة الإنجابية

تشخيص الحمل

1. يجب أن توفر عيادات الجمعية العضو خدمات تشخيص الحمل عن طريق العيادة و/أو التشخيص البيوكيميائي للحمل، وخدمات تقديم المشورة لأي امرأة ترغب في ذلك، سواء كانت تلك المرأة من المترددات المسجلات في العيادة أم لا.

عند تقديم هذه الخدمات يجب إتباع توصيات اللجنة الطبية الاستشارية الدولية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والواردة في بيان اللجنة تحت عنوان «تشخيص الحمل»

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1990

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

3.15.4 السياسة

ربط فيروس نقص المناعة البشري مع الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

مقدمة

1. تعتبر قضية فيروس نقص المناعة البشري من أبرز القضايا الصحية والاجتماعية وحقوق الانسان في عصرنا هذا، الأمر الذي يهدد حياة الأفراد والمجتمعات والأمم. ومع اعتماد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لإطار استراتيجي جديد يتجدد التزامه بضمان أن يكون التصدي لفيروس نقص المناعة البشري يشكل جزءا واضحا من الاستجابة الشاملة لتحديات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية اليوم. وكون الاتحاد من الموقعين الأساسيين على مدونة الممارسات الجيدة للمنظمات غير الحكومية فإن لرد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على فيروس نقص المناعة البشري وقعا في المبادئ التوجيهية هذه.
2. وبنسبة عظمى فإن الطريق الرئيسي لانتقال فيروس نقص المناعة البشري يكون بطريق الجنس. وعلى هذا النحو، لا يمكن الاستهانة بروابط الفيروس مع القضايا الأوسع للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية والقيم المتأصلة لربط الرد على فيروس نقص المناعة البشري مع الرد الشامل للصحة الجنسية والإنجابية. وقد التزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بدمج الخدمات الشاملة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري ضمن خدمات الصحة الجنسية والإنجابية القائمة لديه. إن ربط فيروس نقص المناعة البشري مع سياسات وبرامج وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية يمكننا من مواجهة بعض التحديات الرئيسية لفيروس نقص المناعة البشري ومعالجة تربي الصحة الجنسية والإنجابية.
3. وينتهك الانتشار السريع لفيروس نقص المناعة البشري حقوق الإنسان عند الرجال والمراهقين والنساء والأطفال، ويؤثر عليهم بطرق مختلفة، وخصوصا أولئك الذين هم الأكثر عرضة للخطر أو الأكثر ضعفا. وتعرف المخاطر على أنها إمكانية أو احتمال أن الشخص قد يصاب بعدوى فيروس نقص المناعة البشري. وتؤدي سلوكيات معينة إلى خلق وزيادة واستدامة المخاطر. ومن الأمثلة على ذلك ممارسة الجنس دون وقاية مع شريك حالة اصابته بفيروس نقص المناعة البشري غير معروفة، والشراكات الجنسية المتعددة التي تنطوي على ممارسة الجنس بشكل غير آمن، وتعاطي المخدرات بالحقن باستعمال إبر ومحاقن ملوثة. ويعود سبب الضعف إلى مجموعة من العوامل التي تكون خارجة عن سيطرة الفرد والتي تحد من قدرة الأفراد والمجتمعات المحلية على تجنب خطر فيروس نقص المناعة البشري. ومن هذه العوامل الفردية والهيكلية نذكر: (1) غياب المعرفة والمهارات اللازمة لحماية الذات والآخرين، (2) عوامل تتعلق بجودة وتغطية الخدمات الصحية وغيرها من الخدمات (على سبيل المثال عدم إمكانية الوصول للخدمات بسبب بعد المسافة أو التكلفة أو عوامل أخرى)، و (3) عوامل اجتماعية مثل انتهاكات حقوق الإنسان، أو الأعراف الاجتماعية والثقافية.

4. وفي كثير من المناطق، تعتبر مجموعات السكان الهامة (مثل الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال والعاملين في مجال الجنس والأشخاص الذين يتعاطون المخدرات) من أكثر الناس عرضة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشري. ويعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في نهج قائم على الأدلة والحقوق من أجل تحقيق احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية للجميع بما فيهم مجموعات السكان الهامة. ويعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه ينبغي أن يكون لدى جميع الناس الحق في حياة كاملة ومرضية يستطيع فيها كل شخص تطوير إمكاناته البشرية الكاملة.

5. ويعتمد نجاح برامج الوقاية والدعم المتعلقين بفيروس نقص المناعة البشري ("التواصل من الوقاية حتى العناية") إلى حد كبير على خلق بيئة مواتية يعيش فيها الأفراد بشكل خالي من وصمة العار والتمييز، ويكون لديهم فيها القدرة والمهارات والفرص لاتخاذ قرارات هامة تؤثر على حياتهم الجنسية والإنجابية وعلى رفاههم. ويسهل وجود بيئة مواتية لتغيير السلوك من أجل الحد من انتقال فيروس نقص المناعة البشري وتعزيز نوعية الحياة عند الأشخاص المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري وأسرتهم. ويشجع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جميع الجمعيات الأعضاء على مراجعة الوضع في بلدانهم فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشري واستجابة الصحة الجنسية والإنجابية إلى جانب التواصل من الوقاية حتى العناية. والخدمات الرئيسية ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشري إلى جانب هذا التواصل هي ما يلي:

- أ. المعلومات والتعليم والاتصال / المواد المتعلقة بالاتصالات المعنية بتغيير السلوك.
- ب. توزيع الواقيات الجنسية
- ج. التعامل مع الإصابات المنتقلة بطريق الجنس
- د. خدمات المشورة والاختبار الطوعيان
- هـ. الدعم النفسي والمشورة
- و. الوقاية من انتقال الإصابة من الأم للطفل
- ز. معالجة الإصابات الانتهازية
- ح. معالجة الفيروسات
- ط. الرعاية المخففة

6. وبكونه من المنظمات التي تقوم بالتوظيف يدافع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عن قيم الشمولية والتنوع التي يروج لها من خلال سياسة مكان العمل المعنية بفيروس نقص المناعة البشري. وتعتبر سياسات مكان العمل المعنية بفيروس نقص المناعة البشري عاملاً هاماً في دعم الموظفين المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري والإيدز. فهي تسهل وجود بيئة عمل فيها رعاية ودعم للموظفين المصابين أو المتأثرين بالفيروس. وينبغي أن تهدف برامج دعم الموظفين إلى القضاء على وصمة العار والتمييز القائمين حالة الإصابة الحقيقية أو المتصورة بالفيروس في مكان العمل أو التعرض للإصابة به. وينبغي لهذه البرامج ضمان تزويد جميع الموظفين بمعلومات أساسية عن فيروس نقص المناعة البشري والإيدز بما في ذلك: الوقاية؛ والتعامل مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري؛ والتحذيرات الشمولية؛ والقضايا القانونية والأخلاقية؛ والنوع الاجتماعي والجنسانية؛ ووصمة العار والتمييز؛ والعلاج والرعاية والدعم. ويجب أن تلتزم السياسات بالمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية. وكشرط لاعتماد الجمعيات في الاتحاد، تحتاج جميع الجمعيات الأعضاء إلى وضع وتنفيذ سياسات وبرامج مكان العمل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري الخاصة بها.

الدعوة

7. وكمنظمة مستمرة في التعلم فإن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ملتزم بضمان أن يكون رده المتعلق بفيروس نقص المناعة البشري مستنير بأفضل الأدلة وليس بالأيدولوجية. ويدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة برامج الرعاية الشاملة ذات القواعد الواسعة والمستنيرة من الأدلة. ويجب أن تعتمد هذه البرامج على مفهوم "معرفة وباؤكم" ومعالجة الاحتياجات الخاصة للشباب.
8. وينبغي تنفيذ الدعوة على مستويات الاتحاد كافة للقيام بحملة من أجل التغيير التشريعي والسياساتي ضد القوانين التي تقوم على الأيدولوجية وليس على الأدلة. وينبغي على القوانين والسياسات الوطنية والدولية احترام وحماية وإعمال حقوق الجميع، لا سيما الشباب والفتيات والفئات السكانية الهامة. وسيجري العمل في مجال الدعوة بالتعاون مع شركاء محليين وقطريين ودوليين لتغيير العادات التمييزية والضارة، والقوانين والسياسات. وفي جميع أعماله، يقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتعزيز وترويج ميثاق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بشأن الحقوق الجنسية والإنجابية وإعلان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بشأن الحقوق الجنسية.
9. وتعتبر وصمة العار والتمييز التي يسفر عنها أكبر عقبة أمام تحقيق أهداف العلاج والوقاية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري. ويمكن لوصمة العار والتمييز أو حتى الخوف من أن يمنعا الناس من أن يكونوا مفتحين من ناحية حالة إصابتهم ويحولون دون حصولهم على الخدمات. ويدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة خطوات للتغلب على وصمة العار والتخفيف من التمييز. ويشمل هذا على التشريعات التي تحظر التمييز على أساس حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري. وعلى وجه الخصوص، لا يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تطبيق القانون الجنائي في مقاضاة نقل فيروس نقص المناعة البشري أو التعريض للإصابة به. وتعتبر برامج التعليم والتوعية التي تضمن أن تكون المجتمعات داعمة لحقوق للأشخاص المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشري مهمة، وكذلك سياسات مكان العمل لضمان حماية المتعاشين مع الفيروس في مكان العمل. ويعني الحد من وصمة العار والتمييز المواجهة والتحدث بصراحة عن القضايا والسلوكيات التي هي في كثير من الأحيان مصمتة أو تعتبر من المحرمات، مثل الجنس، والجنسانية، وتعاطي المخدرات، والعمل في مجال الجنس، وعدم المساواة بين الجنسين، والفقر، والأصل الإثني، والعرق. ويعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية على تناول قضايا حقوق الإنسان الأساسية الواضحة والدعوة إلى وضع حد لوصمة العار والتمييز المتصلان بفيروس نقص المناعة البشري.

الشراكات

10. ويقوم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء فيه ببذل كل جهد ممكن للتواصل والتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية ومنظمات الأمم المتحدة، وجماعات أخرى مثل القطاع الخاص والجماعات المهنية والمنظمات المجتمعية، من أجل تسهيل التوصل إلى رد منسق على فيروس نقص المناعة البشري.
11. ويحث الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الجمعيات الأعضاء على بناء تحالفات فعالة مع الجماعات المحلية والوطنية العاملة في مختلف جوانب الوقاية والعلاج والرعاية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري، وخفض وصمة العار، والسل، والحد من الضرر لتحقيق أقصى قدر من التأثيرات الاجتماعية وتأثيرات الصحة العامة في عملها.
12. وينبغي بذل الجهود على جميع مستويات الاتحاد لبناء شراكات والعمل بشكل وثيق مع الشبكات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية للمتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري.

العمل اعتمادا على النهج القائم على الحقوق من أجل:

(أ) اختلاف الجنس

13. ويهدف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى تأمين الحرية والرفاه والكرامة لجميع الناس في كل مكان، في إطار من المعايير والمبادئ والواجبات والالتزامات الأساسية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المستفيدين من الخدمات وأصحاب المصلحة لدينا ليسوا فقط مستفيدين من الخدمات التي تحترم حقوقهم الفردية فحسب ولكن أيضا لديهم الحق في التأثير وصياغة كيف يمكننا كاتحاد الرد على وباء فيروس نقص المناعة البشري.
14. وينبغي على الجمعيات الأعضاء وضع برامج متمحورة حول المساواة بين الجنسين حيث تأخذ في الاعتبار العوامل التي تزيد من ضعف المرأة، وخاصة النساء والفتيات، أمام فيروس نقص المناعة البشري والأمراض الأخرى المنقولة جنسيا. وينبغي لبرامج الصحة الإنجابية

أيضا إشراك الرجال لا سيما من خلال الأنشطة المجتمعية وأماكن العمل، حيث أن لهم أهمية كبيرة في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشري والأمراض المنقولة جنسيا. وأيضا فإن البرامج الموجهة للحد من السلوك الخطر عند الرجال ستستفيد منها شريكاتهم من النساء. المبادئ الرئيسية الخمسة لوضع البرامج المتمحورة حول المساواة بين الجنسين هي:

- أ. بناء قواعد وهياكل اجتماعية عادلة؛
- ب. تطوير السلوك الفردي الذي فيه انصاف للجنسين؛
- ج. تغيير شكل أدوار الجنسين؛
- د. خلق علاقات فيها انصاف أكبر بين الجنسين؛ و
- هـ. الدعوة من أجل تغيير السياسات والتشريعات لدعم الأنظمة الاجتماعية العادلة.

15. ويحافظ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على تعريف واسع للجنسين، ويسعى بنشاط لمعالجة التمييز بين الجنسين من أجل ضمان المساواة في حصول الجميع على خدمات فيروس نقص المناعة البشري، بما في ذلك النساء والفتيات، الرجال والفتيان، مثليات ومثليو الجنس، والمخنثين وحاملي صفات الجنس الآخر.

ب) المتعايشون مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري

16. إن تعزيز ومعالجة الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية عند المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري هو جزء من الرد الأساسي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. وينبغي أن يستند ذلك إلى حق المتعايشين مع الإصابة بالفيروس في الحصول على حياة جنسية كاملة ومرضية حيث يتم فيها احترام خيارات الخصوبة ورغبات الأشخاص الإيجابي الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري. وعلى وجه الخصوص سوف يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جميع الجهود المبذولة لمعالجة وصمة العار والتمييز التي يواجهها المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري.

17. ويعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن جميع المنظمات في حاجة إلى مشاركة نشطة من قبل المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري لتمكين الأفراد ولضمان أن يكون الرد على فيروس نقص المناعة البشري مناسباً وفعالاً ومعتمداً على حقائق هذا الوباء. وتماشياً مع مبدأ زيادة مشاركة المتعايشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري ومرض الإيدز ينبغي أن يلعب هؤلاء المتعايشون أدواراً في جميع أنحاء الاتحاد وليس كمجرد متلقي الأفران. ويشجع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بفعالية المتعايشون مع الإصابة بالفيروس على العمل والتطوع في جميع المستويات في الجمعيات الأعضاء وفي السكرتاريا.

ج) الشباب

18. وينبغي على الجمعيات الأعضاء الاعتراف بأن المراهقين يواجهون صعوبات خاصة في الحصول على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية. وينبغي بالتالي على الجمعيات الأعضاء وضع خدمات ملائمة للشباب لتقديم مثل هذه الخدمات على نحو أكثر سهولة وقبولاً.

19. يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن الشباب لهم الحق في الحصول على التعليم الجنساني الشامل ويسعى التعليم الجنساني الشامل إلى تزويد الشباب بالمعرفة والمواقف والمهارات والقيم التي يحتاجونها لتحديد جنسائهم والاستمتاع بها جسدياً وعاطفياً، على نحو فردي وفي العلاقات. وينبغي أن يغطي التعليم الجنساني الشامل مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالجوانب الجسمانية والبيولوجية للجنسانية على حد سواء، والجوانب العاطفية والاجتماعية. ويعترف التعليم الجنساني الشامل ويقبل جميع الناس ككائنات جنسية ويهتم بما هو أكثر من مجرد الوقاية من مرض أو حدوث الحمل. وهناك العديد من الفرص لتوفير التعليم الجنساني خارج الفصول الدراسية الرسمية ومرافق الخدمات الصحية التقليدية. وهذا يشمل تقديم التعليم الجنساني في أماكن الانتظار ونوادي الشباب، من خلال صالونات تصفيف الشعر وسائقي سيارات الأجرة، ومن خلال الدراما وأحداث المجتمع ومن خلال دمج التعليم الجنساني الشامل في وسائل الإعلام والطقوس التقليدية. وينبغي على الجمعيات الأعضاء وضع الآليات لزيادة فرص الحصول على التعليم الجنساني الشامل.

د) مجموعات السكان الهامة

20. وفي الكثير من الأحيان تكون فرص حصول الفئات السكانية الرئيسية على خدمات ومعلومات الصحة الجنسية والإنجابية محدودة. وتحتاج الجمعيات الأعضاء لجعل خدمات الصحة الجنسية والإنجابية متوافرة ومتاحة لهؤلاء السكان. وتشمل الخدمات الخاصة على (ليس على سبيل الحصر):

- أ. الرجال الذين يمارسون الجنس مع رجال: توفير واقيات جنسية ومزلاقات مناسبة؛ التعامل مع الأمراض المنقولة بطريق الجنس.
- ب. العاملون بالجنس: قبول العاملين بالجنس من ناحية خيارهم الوظيفي وتوفير الواقيات الجنسية والتدريب لخفض احتمال وقوع العنف المرتكز على اختلاف الجنس.
- ج. متعاطوا المخدرات: توافر تدابير خفض الأضرار (على سبيل المثال: ابر نظيفة، العلاج بالبدائل الأفيونية)؛ توفير الواقيات الجنسية؛ والوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية.

21. تتداخل وصمة العار التي تحيط بفيروس نقص المناعة البشري في كثير من الأحيان مع وصمة العار التي تواجهها مجموعات سكانية هامة معينة، مما يجعل من الصعب على نحو متزايد حماية الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية لهؤلاء الذين في واجهة هذا الوباء. وتتفاقم هذه الوصمة المزدوجة التي يواجهها بشكل خاص المتعاطون مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري من الذين يعملون في مجال الجنس، أو من الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال، أو من الأشخاص الذين يتعاطون المخدرات، بسبب عدم وجود سياسات تحمي حقوقهم، مما يجعل فرص الحصول على الخدمات تحدياً أكبر. وتحتاج الجمعيات الأعضاء لأن تكون حساسة لخطر حدوث وصم إضافي بالعار عند المجموعات السكانية المعرضة للخطر أساساً عن طريق تثقيف وتوعية موظفيها والمتطوعين لكي لا يكون لديهم مواقف فيها وصم بالعار لمجموعات السكان هذه.

العمل في مسار التواصل من الوقاية حتى العناية

22. إن اتباع نهج شامل للصحة والحقوق الجنسية والإنجابية يتطلب ربط الوقاية والعلاج والرعاية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري معاً في خدمة متواصلة لسلسلة.

23. إن دمج أنواع مختلفة من الخدمات (بما في ذلك الإحالات) يحسن النتائج الكلية إلى حد كبير، ويستند إلى الحاجة إلى تقديم خدمات شاملة.

24. ويجب أن تكون الوقاية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري أحد العناصر الرئيسية في أي عملية تصدي للوباء. والوقاية هي جزء لا يتجزأ من تعزيز أهداف العلاج، وبالتالي فإنه يجب أن تشكل جزءاً من سلسلة متصلة من الرعاية والدعم بما في ذلك العلاج. وبالإضافة إلى ذلك، لا بد من ربط المعلومات المتعلقة بالوقاية والرسائل مع الخدمات المناسبة.

25. وتستلزم استجابة الصحة الجنسية والإنجابية الشاملة لفيروس نقص المناعة البشري دمج طبيعى لخدمات العلاج والرعاية والدعم المتعلقة بالفيروس. إن علاج فيروس نقص المناعة البشري هو خطوة مهمة في تمكين الأفراد، وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية على أن يعيشون حياة صحية طبيعية. يقلل علاج فيروس نقص المناعة البشري من قدرة الفرد على نقل فيروس نقص المناعة البشري ويعتبر هذا أيضاً استراتيجية وقاية مهمة.

26. *المواد المتعلقة بالمعلومات والتعليم والاتصال / اتصالات تغيير السلوك:* وينبغي على الجمعيات الأعضاء توفير المعلومات والمواد التعليمية في مجموعة متنوعة من الأشكال والإعدادات وذلك من أجل تعزيز السلوك الجنسي الآمن وإعطاء كافة مستخدمي الخدمات وسيلة لاتخاذ قرارات مسؤولة عن خياراتهم المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية. وينبغي لهذه الأنشطة أن تحفز الناس على اتخاذ مواقف جديدة وسلوكات أقل خطورة ولكن يجب أن تنفذ بأسلوب حساس وغير مهين ومعتمد على حقوق الإنسان وودي.

27. *توزيع الواقيات الجنسية:* وينبغي على الجمعيات الأعضاء أن تروج بشدة استخدام الواقي الجنسي للوقاية من فيروس نقص المناعة البشري والأمراض المنقولة جنسياً الأخرى، والإشارة أيضاً إلى قيمته مقابل الحماية المزدوجة، أي الحماية من حدوث الحمل غير المرغوب فيه وفي نفس الوقت الحماية من الأمراض المنقولة جنسياً. ويجب حيثما كان ذلك ممكناً بذل كل جهد لضمان أن تكون الواقيات الذكرية والأنثوية متاحة للجميع مجاناً، بغض النظر عن الوضع الاجتماعي أو الخلفية وذلك في جميع المرافق الصحية، إضافة إلى أماكن العمل ومراكز التعليم الملائمة. وينبغي ربط توفرها مع البرامج الإعلامية والتعليمية لضمان استخدامها بشكل صحيح ومنظم.

28. *مكافحة الأمراض المنقولة بطريق الجنس:* ينبغي أن تقوم الجمعيات الأعضاء بدمج مكافحة الأمراض المنقولة جنسياً الأخرى في خدمات الصحة الجنسية والإنجابية التي تقدمها.

29. *خدمات المشورة والفحص الطوعيان:* إن معرفة الشخص لحالة إصابته بفيروس نقص المناعة البشري هو أمر بالغ الأهمية لأنه يشكل مدخلاً إلى الخدمات والمعلومات التي يمكن أن تؤدي إلى الوقاية من الإصابة بالفيروس والرعاية والعلاج والدعم المتعلقة به. الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة اختبر فيروس نقص المناعة البشري الذي يقوم على المبادئ الثلاثة:

- أ. الموافقة – ينبغي اختبار الأشخاص فقط بموافقتهم المستنيرة الطوعية والمحددة.
 ب. المشورة – يجب تقديم المشورة قبل وبعد إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشري.
 ج. السرية – يجب إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشري فقط عندما يكون من الممكن ضمان سرية النتائج.

وعندما يتم تقديم خدمات المشورة والفحص الطوعيان من قبل الجمعية العضو يجب عليها أن تربطها مع الخدمات المتعلقة بالفيروس المدمجة أو بنظام إحالة فعال.

30. *الدعم والمشورة النفسانية:* بعد تقديم خدمات المشورة والفحص الطوعيان يجب عدم إجبار مستخدمي الخدمات على كشف حالة إصابتهم. وإذا اختار الأشخاص الكشف عن حالة إصابتهم فينبغي توفير الدعم والمشورة النفسانية لدعم ذلك. وإذا لم تتوفر المشورة فيجب أن يكون هناك نظام إحالة معمول به في مكانه الصحيح بحيث يمكن لمستخدمي الخدمات الحصول على هذه الخدمات.

31. *الوقاية من انتقال الإصابة من الأم للطفل:* ينبغي على الجمعيات الأعضاء تقديم النصح للنساء الحوامل اللواتي لا يعرفن حالة إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشري حول أهمية إجراء الاختبار. وينبغي على الجمعيات الأعضاء ضمان توفير خدمات المشورة والفحص الطوعيان والمشورة ما بعد الاختبار والدعم النفسي والوصول إلى العلاج إما من خلال خدماتهم الخاصة أو من خلال تنظيم الإحالات لمؤسسات أخرى. وينبغي أن تغطي خدمات الوقاية من انتقال الإصابة من الأم للطفل الشقوق الأربعة بكاملها لاستراتيجية الوقاية من انتقال الإصابة من الأم للطفل الشاملة. والتي هي:

- (i) الوقاية الرئيسية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري عند النساء اللواتي في سن الإنجاب؛
- (ii) الوقاية من حدوث حالات الحمل غير المرغوب بها عند النساء المتعاشيات مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري؛
- (iii) الوقاية من انتقال الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري من النساء المتعاشيات مع الإصابة بالفيروس إلى أطفالهن؛ و
- (iv) توفير العلاج والرعاية والدعم المناسبين للنساء المتعاشيات مع الإصابة بالفيروس وأطفالهن وأسرن.

32. *علاج العدوى الانتهازية:* وينبغي على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة العمل في شراكة وثيقة مع المنظمات الدولية والحكومات والمؤسسات غير الحكومية القائمة داخل البلاد من أجل القيام بحملات والتفاوض من أجل زيادة توافر الأدوية اللازمة لعلاج الأمراض الانتهازية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشري. وعلى مستوى تقديم الخدمات، تحتاج الجمعيات الأعضاء لأن تقوم بتخزين هذه الأدوية، وتوفير العلاج لحالات العدوى الانتهازية وغيرها من الأمراض الشائعة التي تصاحب الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري مثل الملاريا والسل والتهاب الكبد الوبائي ويمكن علاج معظم هذه الأمراض في المرافق الصحية، وجميع نقاط تقديم الخدمات وينبغي أن تكون مجهزة لتشخيص وعلاج هذه الالتهابات أو أن يكون لديها شبكة إحالة فعالة لضمان الوصول السريع والاستفادة من هذه الخدمات. وينبغي على الجمعيات الأعضاء أن تقوم على نحو منظم برصد نوعية نظام الإحالة والتأكد من حصول الأشخاص إيجابياً الإصابة بالفيروس على الرعاية والعلاج اللذان يحتاجونه في الوقت المناسب وبطريقة مناسبة.

33. *العلاج بمضادات الفيروسات:* تعترف الاتفاقيات الدولية بالحاجة لضمان حصول الجميع على خدمات علاج فيروس نقص المناعة البشري. إن ضمان توفر هذه الخدمات يتطلب استجابة شاملة من العديد من أصحاب المصلحة. وعلى مستوى تقديم الخدمات ينبغي على الجمعيات الأعضاء ضمان أن يكون العلاج متوفر بشكل مستمر ومستدام، وأن يكون متصلاً مع خدمات الوقاية الشاملة، بما في ذلك تلبية احتياجات الوقاية الخاصة للأشخاص المتعاشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري. وينبغي أيضاً على الجمعيات الأعضاء، عند الإمكان الدعوة والعمل على توفير مجموعة شاملة من خدمات العلاج والرعاية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري حيث تكون متوفرة مجاناً وفي متناول الجميع بغض النظر عن الجنس أو الدخل أو الهوية. ويجب أن يكون توفير العلاج المضاد للفيروسات بشكل مباشر غير الممكن، يجب وضع آليات مناسبة للإحالة والمتابعة لتمكين وصول شامل للرعاية والعلاج والدعم.

34. *الرعاية المخففة:* وينبغي أن تكون الرعاية المخففة شاملة، وأن تحسن نوعية حياة مستخدمي الخدمات وأسرن والشبكات الداعمة لهم. وتشمل خدمات الرعاية المخففة الشاملة على الوقاية والتخفيف من المعاناة عن طريق الكشف المبكر والتقييم وعلاج الألم وغير ذلك من الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية والروحية. وتتضمن أيضاً إحالة فعالة ودعم العلاج الحاد ومكافحة العدوى. وتشمل الرعاية المخففة على مكافحة العدوى التي لا تظهر أعراضها، والرعاية لتخفيف الألم والمعاناة، والرعاية والدعم النفسانية والاجتماعيان والرعاية الروحية، والتخطيط لرعاية نهاية الحياة وتوفيرها. ويمكن تقديم هذه الرعاية إما في نقطة تقديم الخدمات أو من خلال زيارات الرعاية المنزلية الروتينية. وعندما يكون توفير الخدمات بشكل مباشر غير ممكن، ينبغي وضع آليات مناسبة للإحالة والمتابعة لتمكين توفير الرعاية الشاملة.

فيروس نقص المناعة البشري في مكان العمل

35. إن تنفيذ برنامج مفصل حول فيروس نقص المناعة البشري في مكان العمل يحتاج إلى شمل العناصر الخمسة التالية:
- أ. وضع سياسة لمكان العمل؛
 - ب. تدريب وبناء قدرات جميع الموظفين والمتطوعين؛
 - ج. تثقيف الموظفين والأسر؛
 - د. خدمات المجتمع؛
 - هـ. مبادئ الموارد البشرية التي تدعم المتعاشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري.
36. لا يصح أن يكون موقف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حيال فرص العمل أو التدريب أو الترقية، مشروطاً بعدم إصابة الشخص المعني بالفيروس.
37. يجب على الجمعيات الأعضاء اتخاذ تدابير شمولية وأيضاً أن توفر لمختصيها في شؤون الرعاية الصحية علاجاً وقائياً بعد التعرض عند إصابتهم بأي وخز أو جرح نافذ.
38. الكشف عن الإصابة بالفيروس في مكان العمل لا بد أن يكون اختياراً فردياً وطوعياً في كل الأوقات.
39. لدى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بنية تشمل كافة أرجاء الاتحاد لدعم المتطوعين والموظفين المتعاشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري. ويعزز برنامج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الموسع (IPPF+) ثقافة الاحترام داخل الاتحاد لأن ترحب وتدعم وتشرك بشكل جاد الموظفين والمتطوعين المتعاشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري في مكان العمل. ويهدف برنامج الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الموسع (IPPF+) إلى تحقيق الأهداف التالية:
- أ. المساهمة في تعزيز وتطوير سياسات وبرامج شاملة تتعلق بفيروس نقص المناعة البشري في مكان العمل في جميع أنحاء الاتحاد.
 - ب. تقديم صوت موحد ومنظم للمتعاشين مع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري في الاتحاد لتحدي وصمة العار وتعزيز مشاركتهم النشطة في صنع القرارات
 - ج. الدعوة من أجل بيئة خالية من الوصم بالعار في مكان العمل ضمن الاتحاد وضمن التعاون مع المبادرات المشابهة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1994
عُدل آخر مرة من قبل المجلس الحاكم في مايو / أيار 2010

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

4.15.4 السياسة

الصحة الإنجابية

تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة

1. يعارض الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ممارسات تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة، ويضم صوته إلى صوت رؤساء الدول، والقادة الآخرين والمنظمات الحكومية، والدولية، وغير الحكومية، في الدعوة إلى القضاء على هذه الممارسة؛ ويجب أن تشارك الجمعيات الأعضاء في الجهود التي تبذلها المنظمات الحكومية وغير الحكومية العاملة بالفعل في هذا المجال؛ ويجب على الجمعيات الأعضاء أيضا التعاون مع الجمعيات النسائية المحلية بهذا الخصوص؛ وللجمعيات الأعضاء بالتعاون مع الجهات الأخرى، دور مهم في مجالات الدعوة، والإعلام والتوعية وإجراء البحوث.

لمزيد من المعلومات والإرشادات بهذا الشأن، نرجو الرجوع إلى البيان الصادر عن اللجنة الطبية الاستشارية الدولية التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تحت عنوان تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1995

16.4 السياسة

الإجهاض

مقدمة

1. يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالعبء الكبير الذي يشكله الإجهاض غير السليم على الصحة العامة وهو ملتزم بخفض مسببات إصابات ووفيات الأمهات التي يمكن الوقاية منها تماما.
2. وإضافة إلى مخاوف الصحة العامة التي تتطلب توافر خدمات الإجهاض الآمن، يعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن النساء والأزواج لهم الحق في تحديد عدد أطفالهم والفترات الفاصلة بينهم بما في ذلك الحق في الحصول على خدمات منع الحمل، وفي حال حدوث الحمل غير المرغوب فيه، الحق في الوصول إلى خدمات الإجهاض الآمن. ويعتقد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأن جميع القرارات المتعلقة بالحمل يجب أن تكون طوعية وليست بالإكراه؛ ويجب عدم إجبار أي امرأة على إنهاء الحمل أو الخضوع لعملية الإجهاض.
3. وفي حين يتم اتخاذ خطوات لمنع حدوث الحمل غير المرغوب فيه من خلال خدمات وسائل منع الحمل الحديثة وتعزيز التعليم الجنساني الشامل والعمل من أجل إنهاء العنف والإكراه الجنسيين، يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أنه ستكون هناك دائما حاجة إلى خدمات الإجهاض الآمن.
4. ويعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالدور الفريد الذي ينبغي أن يلعبه في توفير خدمات الإجهاض الآمن وفي الدعوة ذات الصلة بالإجهاض وذلك نظرا لما يلي:
 - الوصول الجغرافي الواسع للاتحاد؛
 - صوت الاتحاد العالمي في الدعوة؛
 - التزام الاتحاد بحقوق الإنسان بما في ذلك الحقوق الجنسية والإنجابية (كما وردت في ميثاق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المعني بالحقوق الجنسية والإنجابية (1995) وإعلان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المعني بالحقوق الجنسية (2008)) وعلى وجه الخصوص الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه؛
 - التزام الاتحاد في خدمة الفقراء، والمهمشين، والمستبعدين اجتماعيا، والمحرومين من الخدمات والمجتمعات الموصومة بالعار غير القادرين على الحصول على الرعاية في مكان آخر؛
 - التزام الاتحاد في خدمة الشباب من خلال الخدمات الملائمة للشباب؛
 - مقدرة الاتحاد على توفير خدمات الإجهاض المشمولة ضمن مجموعة من خدمات الصحة الجنسية والإنجابية الشاملة وباستخدام النهج القائم على الحقوق؛ و
 - احترام الجمعيات الأعضاء والثقة بهم من قبل مجتمعاتهم.
5. ولهذه الأسباب، يعترف الاتحاد بالحاجة إلى التعبير عن موقفه بوضوح وتعزيز عمله في الإجهاض بوصفه قضية بالغة الأهمية.

الدعوة

6. يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن القيود القانونية على خدمات الإجهاض لا تخفض معدلات الإجهاض، بل أنها فقط تزيد من نسبة الإجهاض الذي يتم إجراؤه في ظروف غير آمنة. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تكون القيود القانونية الوطنية على خدمات الإجهاض في صراع مع الصكوك والاتفاقات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره

من أنواع المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، وبرنامج العمل من المؤتمر الدولي للسكان والتنمية، وقاعدة العمل من المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، وخطة عمل مابوتو. وبالتالي يتعهد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بما يلي:

- أ. الترويج والدفاع عن القوانين والسياسات المتعلقة بالإجهاض والتي تتماشى مع اتفاقيات حقوق الإنسان المعترف بها عالمياً وأحدث الأدلة العلمية البارزة من أجل خفض العوائق التي تواجه الإجهاض الآمن.
- ب. العمل مع الشركاء لجمع الأدلة وزيادة الوعي حول تأثيرات القوانين المقيدة للإجهاض على النساء والمراهقين وأسره.
- ج. الدعوة من أجل توسيع الدلالات القانونية من أجل الإجهاض الآمن ضمن القوانين الوطنية على أساس حقوق الإنسان ومبادئ الصحة العامة.

تقديم الخدمات

7. يعترف الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بأنه، عندما تتواجد لدى الجمعيات الأعضاء مرافق سريرية لتقديم خدمات الصحة الجنسية والإنجابية، فمن واجبهم ضمان أن تستطيع النساء الوصول إلى الرعاية المتعلقة بالإجهاض، بغض النظر عن العمر، والموقع الجغرافي، والمعتقدات الدينية والاجتماعية والاقتصادية، والحالة الزوجية وحالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري.
8. رعاية ما بعد الإجهاض¹، بما في ذلك العلاج من أجل الإجهاض غير المكتمل، تقديم المشورة وتوفير وسائل منع الحمل بعد الإجهاض، وهي خدمة يجب أن تقدم في كل جمعية عضو من الجمعيات التي تقدم خدمات طبية تتعلق بالصحة الجنسية والإنجابية، وبغض النظر عن أي قيود قانونية وطنية على الإجهاض لأن هذه القيود لا تؤثر على تقديم رعاية ما بعد الإجهاض.
9. وحيث لا تتوفر لدى الجمعيات الأعضاء خدمات طبية فينبغي عليها توفير مشورة ما قبل الإجهاض وإحالات مع مشورة و / أو خدمات متابعة ووسائل منع الحمل بعد الإجهاض.
10. وبالإضافة إلى ذلك، وتقريباً في جميع البلاد، الإجهاض السليم مسموح به قانونياً لوجود سبب واحد على الأقل. وبالتالي يتعهد الاتحاد للدولي لتنظيم الأسرة بما يلي:

- أ. توفير وسائل منع الحمل الحديثة للوقاية من حدوث حالات الحمل غير المرغوب فيها، وضمان الوصول إلى خدمات إجهاض حساسة وغير حكومية وأمنة وضمان الوصول إلى عناية ما بعد الإجهاض في الوقت المناسب.
- ب. تحليل الوضع القانوني للإجهاض في البلاد التي تعمل بها والترويج لأكثر التفسيرات تحراً لقوانين الإجهاض (على سبيل المثال بما يتماشى مع تعريف منظمة الصحة العالمية للصحة²).
- ج. ضمان أن لا تقوم أي جمعية عضو برفض دعم أي امرأة تسعى للحصول على الإجهاض السليم.
- د. ضمان أن تكون النساء اللاتي تخدمهم الجمعيات الأعضاء قادرات على الاستفادة من التقدم العلمي من خلال تشجيع أحدث التطورات التكنولوجية وضمان الوصول إلى أساليب الإجهاض الأكثر أماناً والأكثر ملاءمة.

مكافحة وصمة العار

11. يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن وصمة العار المحيطة بالإجهاض تُبقي قضية مخفية، وتشكل عائقاً كبيراً أمام مقدرة النساء والفتيات في ممارسة حقوقهن في الحصول على الإجهاض الآمن ورعاية ما بعد الإجهاض. وبالتالي يتعهد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بما يلي:
- أ. تسليط الضوء على النقاش حول الإجهاض، وكشف الستار عن هذه القضية، وذلك بهدف تطبيع النقاش حول هذه القضية الحساسة، سواء داخل أو خارج الاتحاد. وينبغي أن يتم هذا في سياق الحقوق الجنسية والإنجابية الشاملة، مع الاعتراف بأن المرأة عندما

¹ ويشمل نموذج رعاية ما بعد الإجهاض على خمسة عناصر تعتبر هامة لنوعية الرعاية. وهذه العناصر هي: علاج الإجهاض غير المكتمل والمضاعفات المرتبطة بالإجهاض، والمشورة لتحديد وتلبية الاحتياجات الصحية النفسية والجسدية، للمرأة وتوفير خدمات وسائل منع الحمل بعد الإجهاض، وتوفير روابط لخدمات الصحة الإنجابية وغيرها من الخدمات الصحية، وخلق شراكات بين المجتمع ومقدمي الخدمات لضمان أن تستجيب الخدمات لاحتياجات المجتمع.

² "حالة من اكتمال السلامة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي وليس مجرد غياب المرض أو العجز" من ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية على النحو الذي اعتمده مؤتمر الصحة الدولي، نيويورك، 19-22 حزيران / يونيو، 1946؛ تم التوقيع في 22 تموز / يوليو 1946 من قبل ممثلي 61 دولة (الوثائق الرسمية لمنظمة الصحة العالمية، العدد 2، ص 100)، ودخل حيز النفاذ في 7 نيسان 1948.

تفتقر إلى القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بها وبأسرتها، فإن وصولها المستمر إلى المعلومات وخدمات وسائل منع الحمل، وخدمات الإجهاض الآمن ورعاية ما بعد الإجهاض يكون في خطر.

ب. العمل بفعالية لمكافحة وصمة العار المحيطة بالإجهاض التي تنشأ من جميع المصادر: المجتمع ومقدمي الرعاية الصحية والموظفين والمتطوعين ضمن الاتحاد، والموظفين الرسميين، وقادة الأديان، والإعلام، وواضعي القوانين.

تنفيذ السياسة

وتمشيا مع هذه السياسة، ينبغي على السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وعلى الجمعيات الأعضاء انتهاز جميع الفرص لزيادة وعي المتطوعين والموظفين ولوضع الاستراتيجيات الخاصة بها مع تفهم أن العمل بالإجهاض هو جزء هام من رسالة الاتحاد.

12. ينبغي على الجمعيات الأعضاء التعهد باتخاذ إجراءات خاصة لتنفيذ هذه السياسة:

- أ. تحليل الوضع القانوني للإجهاض في بلادهم وتحديد القيود القانونية والسياساتية وغيرها من القيود على حق النساء في الوصول إلى خدمات الإجهاض الآمن والقيام بحملات استراتجية لإزالة هذه القيود ولحماية القوانين التحررية الحاية باستعمال اثباتات مبنية على الأدلة تتعلق بالصحة العامة وحقوق الإنسان.
- ب. توفير عناية ما بعد الإجهاض والتي تتضمن علاج الإجهاض غير المكتمل، والمشورة ووسائل منع الحمل بعد الإجهاض، وكحد أدنى، الخدمات الأساسية المتعلقة بالإجهاض في جميع المرافق الطبية.
- ج. العمل على زيادة توافر وزيادة إمكانية الوصول إلى خدمات الإجهاض الآمن في ظل القوانين القائمة في جميع المرافق الطبية للجمعيات الأعضاء إلى أكثر حد ممكن.
- د. زيادة الخيارات المتوفرة للنساء لمنع الحمل بعد الإجهاض بما في ذلك توفير مجموعة واسعة من الطرق الحديثة في نقاط تقديم خدمات الإجهاض.
- هـ. توفير خدمات إحالات ومتابعة مسؤولة من خلال تأسيس شبكات إحالة للخدمات التي لا يمكن توفرها في نقطة مفردة لتقديم خدمات.
- و. ضمان أن يكون الموظفون الحاليين والجدد، والمتطوعين على علم بسياسات واستراتيجيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المتعلقة بالإجهاض، وأن يكونون ملتزمون بتنفيذها، بما في ذلك توفير التدريب على توضيح القيم حول موضوع الإجهاض لجميع الموظفين والمتطوعين. وينبغي أن تكون رسالة وقيم الاتحاد واضحة خلال جميع عمليات التوظيف لضمان تشارك الموظفين والمتطوعين الجدد في هذا الالتزام.
- ز. تثقيف المجتمع حول النتائج المترتبة على الإجهاض غير المأمون وعلى أهمية زيادة توافر خدمات الإجهاض الآمن وعلى السعي من أجل توافر الخدمات من قبل مقدمي خدمات الإجهاض الآمن، بما في ذلك تعزيز الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأعضاء.
- ح. العمل على ضمان وجود عدد كاف من مقدمي الخدمات (بما في ذلك الأطباء وغير الأطباء من مقدمي الخدمات حيثما أمكن) المدربين والقادرين على توفير رعاية إجهاض شاملة من خلال جهود الدعوة مع الجامعات أو الحكومات أو المنظمات المهنية وتوفير التدريب لمقدمي الخدمات من الجمعيات الأعضاء وغيرها.

13. وينبغي على المكتب المركزي والمكاتب الإقليمية القيام بما يلي:

- أ. دعم تطوير برامج وخدمات الإجهاض تمشيا مع سياسة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المعنية بالإجهاض، واستراتيجيات الإجهاض، وتوفير الدعم الفني للجمعيات الأعضاء أو تسهيل توفر مساعدة فنية عالية الجودة. وسوف يسعى المكتب المركزي والمكاتب الإقليمية أيضا لجمع الأموال لتنفيذ وتوسيع نطاق عمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في مجال الإجهاض.
- ب. ضمان أن تكون السياسة المذكورة أعلاه منعكسة في مقاييس الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وقواعده التوجيهية ومواد الإعلام والتثقيف والاتصال ذات الصلة.
- ج. ضمان إلمام الموظفين والمتطوعين الحاليين والجدد بسياسة واستراتيجيات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة المتعلقة بالإجهاض والالتزام بتنفيذها، بما في ذلك توفير التدريب على توضيح القيم حول موضوع الإجهاض لجميع الموظفين والمتطوعين.
- د. وضع استراتيجيات لتعزيز ودمج العمل بموضوع الإجهاض ضمن الأعمال الأساسية للاتحاد، بما في ذلك تعزيز تقييم برامج الإجهاض من خلال عملية الاعتماد.
- هـ. بناء قدرات الجمعيات الأعضاء في جمع واستخدام الأدلة الحالية من الدعوة لزيادة فرص الوصول إلى الإجهاض الآمن.
- و. إنشاء و / أو تطوير الصلات القائمة مع المنظمات التي تعمل على هذه القضية، وإنشاء صلات حسب الحاجة بين الجمعيات الأعضاء ومنظمات أخرى لمواصلة وتعزيز أعمالها في مجال الإجهاض.

- ز. العمل على الصعيدين الإقليمي والعالمي لزيادة الوعي ومكافحة وصمة العار المحيطة بالإجهاض، وزيادة تقبل الوصول إلى الإجهاض الآمن كحق من حقوق الإنسان.
- ح. دعم التعلم وتبادل الخبرات والاستراتيجيات الجيدة للعمل في خدمات الإجهاض والدعوة بين الأقاليم وضمنها.

بالصيغة التي اعتمدها المجلس المركزي، نوفمبر 1995
وكما عدله المجلس الحاكم، في نوفمبر/تشرين الثاني 2010

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية السياسة 17.4

الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ

مقدمة

1. يؤكد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن أزمة المناخ³ من أكبر التحديات في هذا الوقت وأن تأثيراتها تقوض تحقيق التنمية المستدامة⁴ والتمتع بحقوق الإنسان⁵؛
2. يدرك الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن أزمة المناخ تركز على ظلم جسيم وأن أقل من ساهموا في أزمة المناخ هم الأكثر تضرراً من آثارها وهم الأقل قدرة على الوصول إلى الموارد اللازمة للتكيف معها⁶؛
3. يلاحظ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن بعض البلدان والأقاليم أشد تأثراً من غيرها بأزمة المناخ، وأن التفاوت في الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتمهيش الناتج عن التمييز على أساس الجنس والطبقة والعرق والإثنية والعمر والإعاقة وغيرها من الخصائص تزيد من ضعفها في مواجهة تغير المناخ⁷؛
4. يؤكد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن التمييز المنهجي المتأصل بعمق جعل النساء والفتيات أكثر عرضة لخطر التعرض للآثار الضارة الناجمة عن أزمة المناخ، وأن النساء والفتيات عندما يتعرضن لأشكال متعددة ومتداخلة من التمييز، بسبب العرق أو الإعاقة أو أوضاعهن كمهاجرات مثلاً، يزددن ضعفاً⁸؛
5. يقر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأنه من المتوقع أن تزداد آثار تغير المناخ، وتشمل ارتفاعاً في درجات الحرارة ومنسوب مياه البحر بالإضافة إلى زيادة تواتر الظواهر الجوية المتطرفة وشدها، خلال ما تبقى من هذا القرن،⁹ ما سيؤدي إلى زيادة احتمالية حدوث أزمات إنسانية والنزوح.

أوجه التداخل بين الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ

6. يشدد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على أن أزمة المناخ تهدد تفعيل الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية، وقد تترتب عليها تأثيرات ضارة منها:

³ ويُستخدم مصطلحاً أزمة المناخ وتغير المناخ في هذه السياسة بالتبادل. ويفضل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) استخدام مصطلح أزمة المناخ لإيضاح مدى خطورة هذه القضية. ويستخدم مصطلح تغير المناخ عند الإشارة إلى الأدبيات والمواد الخاصة بهذه القضية التي يُستخدم فيها هذا المصطلح والإشارة إلى ثمة مفاهيم مثل التخفيف من تغير المناخ والتكيف معه.

Zeldin-O'Neill, S (2019) 'It's a crisis, not a change': the six Guardian language changes on climate matters . The Guardian .

متاح على: <https://www.theguardian.com/environment/2019/oct/16/guardian-language-changes-climate-environment>

⁴ الجمعية العامة للأمم المتحدة (2015) تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

A/RES/70/1 . متاح على: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁵ انظر

United Nations Human Rights Special Procedures (2019) Safe Climate - A Report of the Special Rapporteur on Human Rights and the Environment . A/74/161.

متاح على: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/30158/Safe_Climate_Report.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁶ انظر

Oxfam (2020) Confronting carbon inequality – Putting climate justice at the heart of the COVID-19 recovery.

متاح على:

<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621052/mb-confronting-carbon-inequality-210920-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁷ انظر IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report.

مساهمة مجموعات العمل الأولى والثانية والثالثة في تقرير التقييم الخامس للهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ [فريق الكتابة الأساسي، L.A. Meyer و R.K. Pachauri (محرران)]. الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC)، جنيف، سويسرا 151 ص.

متاح على: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf

⁸ انظر مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة (2019) دراسة تحليلية حول العمل المناخي الذي يراعي النوع الاجتماعي من أجل التمتع الكامل والفعال بحقوق المرأة - تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. A/HRC/41/26. متاح على: <https://undocs.org/A/HRC/41/26>

⁹ المرجع نفسه.

- أ. تعطيل إمكانية الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية، كما هو الحال في أعقاب الأحداث المناخية الشديدة¹⁰ أو بسبب بواذر تأثيرات أزمة المناخ، بما في ذلك شدة ندرة المياه¹¹؛
- ب. بالإضافة إلى الآثار الضارة على صحة الأم وغيرها من نتائج الصحة الجنسية والإنجابية، بسبب زيادة التعرض¹² للحرارة أو تلوث مياه الشرب مع ارتفاع منسوب مياه البحر¹³؛
- ج. زيادة حالات العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي وزواج الأطفال والزواج المبكر والقسري في الأزمات الإنسانية والنزوح بسبب أزمة المناخ¹⁴؛
- د. تزايد المخاطر على حقوق وصحة ذوي الميول الجنسية المتنوعة، وهويات النوع والتعبيرات الجنسانية، والخصائص الجنسية، والذين غالبًا ما يتأثرون تأثرًا شديدًا بالكوارث بسبب تهميشهم المتكرر¹⁵.
7. يلاحظ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن التعامل مع عدم المساواة بين الجنسين وأشكال التهميش الأخرى يُعد أمرًا بالغ الأهمية للحد من التعرض لتغير المناخ وعنصرًا مهمًا للتكيف مع تغير المناخ¹⁶؛
8. يشدد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على أهمية الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية لتحقيق المساواة بين الجنسين¹⁷ والصحة والرفاهية والتغلب على التهميش وبالتالي تعزيز قدرة الأفراد والمجتمعات على التكيف مع أزمة المناخ؛
9. يسلم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الضوء على أن الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية ينبغي أن تكون اعتبارًا هامًا في التدابير التي تهدف إلى تعزيز القدرة على الصمود في مواجهة بواذر تأثيرات أزمة المناخ وآثارها الفورية؛

¹⁰ المرجع نفسه.

¹¹ انظر

International Women's Health Coalition, Marie Stopes International, IPPF et al (2019) .

A shared agenda - Exploring links between water, sanitation, hygiene, and sexual and reproductive health and rights in sustainable development.

متاح على: <https://www.ippf.org/sites/default/files/2019-09/A%20Shared%20Agenda.pdf>

¹² انظر

Bekkar, B, Pacheco, S, Basu, R et al (2020) Association of Air Pollution and Heat Exposure With Preterm Birth, Low Birth Weight, and Stillbirth in the US – A Systematic Review .JAMA Netw Open 2020 .Jun; 3(6): e208243 .

متاح على: <https://dx.doi.org/10.1001%2Fjamanetworkopen.2020.8243>

¹³ انظر

Khan, AE, Ireson, A, Kovats, S et al (2011) Drinking Water Salinity and Maternal Health in Coastal Bangladesh : Implications of Climate Change .Environ Health Perspect 119:1328–1332 (2011).

متاح على: <https://doi.org/10.1289/ehp.1002804>

¹⁴ انظر صندوق الأمم المتحدة للسكان (2015) وضع سكان العالم 2015.

Shelter from the storm - A transformative agenda for women and girls in a crisis-prone world.

متاح على: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/State_of_World_Population_2015_EN.pdf

¹⁵ انظر

J. C. Gaillard, Andrew Gorman-Murray & Maureen Fordham (2017) Sexual and gender minorities in disaster, Gender, Place & Culture, 24:1, 18-26, DOI0966369/10.1080 :X.2016.1263438.

متاح على: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1263438>

¹⁶ انظر

IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report.

¹⁷ انظر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (2015) الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية – مفتاح المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. متاح على:

https://www.ippf.org/sites/default/files/2020_gender_equality_report_web.pdf

10. يبقى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ملتزمًا بشدة بحقوق الإنسان، بما في ذلك إطار الحقوق الإنجابية المعتمد في المؤتمر الدولي للسكان والتنمية في عام 1994¹⁸ وإعلان الحقوق الجنسية الذي اعتمده الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في عام 2008¹⁹، وتحقيق المساواة بين الجنسين؛

11. يؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بأن ترويج وسائل منع الحمل كاستراتيجية للتخفيف من آثار تغير المناخ بالحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناجمة عن انخفاض مستويات الخصوبة يُعد استغلالاً لأجساد النساء والفتيات، ويضع التركيز والمسؤولية عن معالجة أزمة المناخ على كاهل أقل الفئات مساهمة فيها وهي في الحقيقة أشد الفئات معاناة من آثارها، ويُمثل ظلمًا شديدًا وضررًا بالغًا لأنه يصرف البلدان عن تحمل مسؤولياتها في معالجة الدوافع الهيكلية لأزمة المناخ؛

12. ويؤكد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أن التخفيف من تغير المناخ يتطلب معالجة أنماط الاستهلاك والإنتاج غير المستدامة، لا سيما في البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث تتجاوز مستويات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري للفرد الواحد نظيرتها في الفئات ذات الدخل المنخفض إلى حد كبير.²⁰

أولويات اتحاد IPPF في الدعوة والمشاركة (التنفيذ)

بناء القدرات الداخلية

13. سوف يعزز اتحاد IPPF قدراته الخاصة للعمل على أزمة المناخ، وهذا يشمل التعلم من الآخرين المشاركين في قضايا الفضاء المناخي.

قاعدة من الأدلة القوية التي تقوم على التداخل بين الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ

14. سوف يسهم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في تعزيز قاعدة الأدلة القائمة على الروابط بين الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ من خلال توثيق الدروس المستفادة من عمله مع المجتمعات المتأثرة بأزمة المناخ، بما في ذلك الاستجابة للأزمات الإنسانية.

15. وسوف يعزز الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) دعوته ومساهمته في طرح أجندة بحثية قوية تقوم على إبراز أوجه الارتباط بين الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ من قبل أصحاب المصلحة الخارجيين، بما في ذلك من خلال البحث عن شراكات مع المؤسسات البحثية ودعوة الحكومات والوكالات المانحة إلى زيادة دعمها التمويلي للمجتمع المدني والوكالات المتعددة الأطراف والمؤسسات الأكاديمية لفحص وتوثيق أوجه الارتباط بين الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية وأزمة المناخ.

الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية باعتبارها بالغة الأهمية في التصدي لتغير المناخ والتكيف معه

16. سوف يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) الأفراد والمجتمعات للتكيف مع آثار أزمة المناخ بتقديم خدماته في الأماكن المتضررة من أزمة المناخ، وهذا يشمل العمل في مواقع الأزمات الإنسانية.

17. وسوف يعزز الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) دعوته إلى الاعتراف بالحقوق والصحة الجنسية والإنجابية ودعمها باعتبارها ضرورية للتكيف مع تغير المناخ والقدرة على التصدي له من قبل الحكومات وأصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين، والدعوة إلى ضرورة دمج الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية في السياسات وعمليات التنفيذ المتعلقة بالتكيف مع تغير المناخ على المستوى المحلي والعالمي.

¹⁸ انظر صندوق الأمم المتحدة للسكان (2014) برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية – طبعة الذكرى العشرين. متاح على: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/programme_of_action_Web%20ENGLISH.pdf

¹⁹ انظر اتحاد (2008) IPPF الحقوق الجنسية: إعلان الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). متاح على: https://www.ippf.org/sites/default/files/sexualrightsippfdeclaration_1.pdf

²⁰ بلغ نصيب الفرد الواحد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في البلدان ذات الدخل المرتفع 10.4 طن متري للفرد الواحد في عام 2016 مقارنة بـ 0.3 طن متري للفرد الواحد في البلدان المنخفضة الدخل. وفي البلدان ذات الدخل المتوسط، بلغ نصيب الفرد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون 3.7 طن متري للفرد الواحد. انظر بيانات البنك الدولي بشأن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (بالطن المتري للفرد الواحد).

متاح على: <https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC>

18. وسوف يدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى إقرار أجندة شاملة للحقوق والصحة الجنسية والإنجابية ودعمها في هذا السياق بدلاً من التركيز الضيق على بعض جوانبها، مثل وسائل منع الحمل فقط.

التركيز على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين

19. سوف يضع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في قلب جهوده الرامية إلى معالجة أزمة المناخ وسوف يدعو الحكومات وأصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين إلى ذلك أيضاً.

الشراكات وإفساح المجال للمجتمع المدني

20. سوف يدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى شمولية العمليات المتعلقة بسياسة المناخ، ولاسيما تعزيز إشراك ومشاركة النساء والشباب الجادة وكذلك المجموعات التي تعمل مع الشرائح السكانية المهمشة وتمثلها.

21. سوف يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلى بناء شراكات مع المنظمات وأصحاب المصلحة في المناخ والفضاء البيئي تدعم الالتزام بنهج قائم على حقوق الإنسان في أعمال المناخ.

التخفيف من تغير المناخ والتأثيرات البيئية

22. سوف يعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على معالجة وتقليل بصمته الكربونية وتأثيراتها البيئية من خلال سياسات وممارسات تنظيمية مستدامة بيئياً. سوف يقوم اتحاد IPPF خصوصاً بما يلي:

أ. وضع نظام للإدارة البيئية لسكوتاريا اتحاد IPPF يجعلها أكثر قدرة على إدارة تأثير عملياتها على البيئة؛

ب. وضع أهداف واضحة لتحسين أدائها البيئي وتقليل بصمتها الكربونية ومراجعة إنجازاتها في هذا الإطار بانتظام؛

ج. نشر معلومات عن أدائها البيئي على الأقل سنوياً؛

د. دعم الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) في تطوير وتنفيذ استراتيجيات التخفيف من مخاطر عملياتها البيئية، بهدف تعزيز العمليات ورعاية ثقافة الاستدامة في جميع مستويات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF).

23. سوف يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF)، في جميع عملياته، بالسياسات والمبادئ التوجيهية والبروتوكولات العالمية والإقليمية والوطنية المحدثة والقائمة على الأدلة للإدارة السليمة بيئياً والمستدامة والتخلص من المنتجات الصحية والنفايات السريية وغيرها.

24. سوف يشدد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) كذلك على المسؤولية الخاصة للبلدان ذات الانبعاثات العالية لاتخاذ خطوات حاسمة لخفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، ودعوة البلدان ذات الدخل المرتفع إلى تقديم الدعم المالي وغيره من أشكال الدعم إلى البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط للاستجابة لأزمة المناخ والتكيف معها.

اعتمدها المجلس الحاكم في مايو 2011

كما عدّله مجلس الأمناء في نوفمبر 2020.

4. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية

18.4 السياسة

تلبية احتياجات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمسنين

مقدمة

1. كلما ازداد متوسط الأعمار، تغيرت التركيبة السكانية الكلية. وتشير التقديرات العالمية إلى أن عدد من بلغت أعمارهم 60 عاماً أو أكثر سوف يصل إلى 2 مليار نسمة بحلول عام 2050¹¹⁰ وأن أسرع معدلات النمو تشهدها الهند والبرازيل والصين حالياً.¹¹¹ هذا التغير يظهر جلياً في منطقة شرق وجنوب شرق آسيا وأوقيانوسيا ومنطقة الشبكة الأوروبية حيث تعد الشيخوخة قضية ذات أولوية. وتشير التقديرات إلى أن معدل الزيادة في أعداد المسنين سيكون أسرع في البلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة بحلول عام 2050.¹¹²
2. هي سياسة جديدة من سياسات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة تتناول الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمسنين في جميع قطاعات الاتحاد. وتبرز الاعتراف بشدة الاحتياج إلى عمل دؤوب وأصوات تعبر عن حقوقهم وصحتهم الجنسية. وهذه السياسة سوف تساعد الجمعيات الأعضاء وتوجهها لإيجاد نهج مناسب لتلبية احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية للمسنين. وهذه السياسة سوف تؤكد أيضاً الجوانب الإيجابية للحياة الجنسية في سن الشيخوخة وتحدد مجموعات المسنين التي تحتاج إلى دعم خاص. سواء كانوا نساء أو أشخاصاً يتلقون الرعاية أو المنتمين إلى مجتمع الشواذ (السحاقيات واللوطيين ومثنتي الجنس ومغايري الهوية الجنسية والخنث (LGBTI) أو المتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية أو من يواجهون العنف وغيرهم من الجماعات المحرومة من الخدمات.¹¹³
3. ليس لدينا في الوقت الراهن سوى بيانات محدودة عن النشاط الجنسي للمسنين، ومع ذلك فإن المسوحات السكانية تشير إلى أن بعض الناس يظل نشط جنسياً حتى وإن تقدم في مرحلة الشيخوخة مثلما تشير إلى أهمية النشاط الجنسي وتعدد صورته. ويتأثر النشاط الجنسي بعدد من التغيرات الفسيولوجية التي تحدث ضمن عملية الشيخوخة، فضلاً عن عدد من العوامل النفسية والاجتماعية البيئية.¹¹⁴
4. هذه السياسة تعزز التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول الشيخوخة والصحة¹¹⁵ وخطة عمل مدريد الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن الشيخوخة وتتوافق معهما.¹¹⁶

التعريف

5. **المسنون:** يشير مصطلح "المسنون" أو "كبار السن"، بما يخدم الغرض من هذه السياسة، إلى من تجاوزوا سن الـ 60 عاماً، ما لم يذكر خلاف ذلك.¹¹⁷

110 HelpAge International (2012) 'A Celebration and Challenge: Ageing in the Twenty-First Century' بحث لصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة

111 التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول الشيخوخة والصحة (2015)

112 HelpAge International (2012) 'A Celebration and Challenge: Ageing in the Twenty-First Century' بحث لصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة

113 ص 4-5 ورقة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حول الشيخوخة

114 التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول الشيخوخة والصحة (2015)

115 التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول الشيخوخة والصحة (2015)

116 خطة عمل مدريد الدولية بشأن الشيخوخة (2002)

117 عمر البدء يستند إلى توجيهات الأمم المتحدة وأدبيات منظمة الصحة العالمية عن الشيخوخة بما في ذلك التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول الشيخوخة والصحة وخطة عمل مدريد الدولية بشأن الشيخوخة.

المبادئ التوجيهية

6. يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بإطار لحقوق الإنسان يحظر أي تمييز أو إقصاء أو تقييد للحريات على أساس الجنس أو العمر أو النوع أو الهوية الجنسية أو الميول الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة الجسدية والعقلية أو الوضع الصحي. وهذا يتعلق، في إطار هذه السياسة، بقضية التمييز ضد المسنين على وجه الخصوص.
7. ويلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بتلبية وتعزيز احتياجات السكان من الصحة الجنسية والإنجابية الشاملة في جميع مراحل حياتهم بما في ذلك مرحلة الشيخوخة. وهذا الالتزام بالصحة الجنسية والإنجابية يستند إلى اعتقاد راسخ بأن الرفاهية الجنسية من العوامل الصحية المهمة التي تسهم في تعزيز نوعية الحياة وتطيل متوسط الأعمار المتوقعة للمسنين.
8. ويؤمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بضرورة تعزيز إدراج معلومات وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية للمسنين باستخدام نهج دورة الحياة ليشمل الاحتياجات المتغيرة للمسنين.
9. وينبغي الإقرار باحتياجات المسنين من الصحة الجنسية والحقوق الجنسية على مستوى السياسات المحلية والوطنية والدولية كعنصر أساسي في تعزيز الصحة الجنسية وتفعيل الحقوق الجنسية بالكامل.

التنفيذ

إن تنفيذ هذه السياسة يستند إلى أدوار معينة يجب أن تؤديها سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء:

10. سوف تتخذ سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء إجراءات تشمل المسنين، على سبيل المثال في تكييف أو استخدام أسلوب تواصل وسياسات تراعي خصوصية كل مرحلة عمرية وتركز على الجوانب الإيجابية للحياة الجنسية بين المسنين وتشمل المسنين عند الإشارة إلى المجموعات المستضعفة.
11. وينبغي أن تقوم الجمعيات الأعضاء، كلما كان ذلك ممكناً ومناسباً، بإدراج الخدمات الخاصة بالمسنين في برامج معدة مسبقاً باستخدام نهج دورة الحياة. وعملية إدراجها ينبغي أن تراعي تنوع احتياجات المسنين في مختلف مراحل الشيخوخة، ولاسيما حساسية احتياجات المسنين المستضعفين الذين يعيشون في مرافق الرعاية السكنية؛ والمتعاشين مع فيروس نقص المناعة البشرية؛ ومجتمعات الشواذ (السحاقيات واللوطيين ومثنتي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والخنث LGBTI) من كبار السن؛ والمسنين المنتمين لجماعات عرقية محرومة من الخدمات والمهاجرين المسنين.
- يجب أن تنظر سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بعناية في الحقوق والاحتياجات الصحية الجنسية للمسنات باعتبارهن شريحة أساسية عند تكييف أو تصميم أي برامج أو سياسات أو خدمات للمسنين. والمسنات أشد عرضة لخطر وقوعهن ضحايا للعنف الجنسي لأنهن يعشن كعالة اقتصادية واجتماعية على غيرهن، أو بسبب عدم المساواة القائمة على نوع الجنس في بعض البيئات.¹¹⁸ وهي مواطن ضعف ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار فضلاً عن العوامل الفسيولوجية التي تؤثر على الحياة الجنسية للمرأة وصحتها الجنسية وعلى رأسها انقطاع الطمث أو غيرها من المشاكل الصحية الخطيرة. وعلاوة على ذلك، فإن كثيراً من النساء يعشن في بيئات ثقافية تنبذ استمتاعهن بحياتهن الجنسية في سن الشيخوخة وتحذ الأرواح التقليدية للجنسين من قدرتهن على التعبير عن رغباتهن الجنسية بحرية.¹¹⁹
12. سوف تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء في شراكة مع غيرها من الجمعيات الأعضاء ومنظمات المجتمع المدني والمختصين من ذوي الخبرة في تقديم الخدمات للمسنين. والهدف من هذه الشراكة هو تبادل المعلومات والخبرات والنماذج والبرامج وجمع الأدوات وتعبئة الموارد، مع تفعيل جدوى الأدوات الموجودة مسبقاً وتبادل أفضل الممارسات. وسيتم تعميم المواد المفيدة والنتائج الإيجابية على نطاق أوسع بما في ذلك مقدمي الرعاية الصحية والأخصائيين الاجتماعيين وفي مرافق الرعاية الأهلية والأسرية.

¹¹⁸ منظمة الصحة العالمية. العنف القائم على نوع الجنس. جنيف: منظمة الصحة العالمية؛ 2013

¹¹⁹ نشرة منظمة الصحة العالمية: الصحة الجنسية لدى النساء الأكبر سناً - سبتمبر 2013.

13. وسوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بإشراك وتمكين المسنين، ولا سيما النساء ومن ينتمون إلى جماعات عرقية مختلفة، لتمثيلهم على جميع المستويات في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج والسياسات والخدمات كوسيلة للاعتراف بقدرة المسنين على المساهمة في تطوير الصحة الجنسية والإنجابية داخل الاتحاد. وهذا يتماشى مع قيم المشاركة والتنوع الأساسية التي يؤمن بها الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة.
14. وسوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء بتعزيز إدماج المسنين في إدارة شؤون الجمعيات الأعضاء وفرص التطوع الأخرى.
15. وسوف تعمل سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مع الجمعيات الأعضاء على إصدار كتيبات وتوفير التدريب اللازم لتطوير البرامج والخدمات وتأهيلها لتلبية احتياجات المسنين. وهذه المواد سوف تدعم المهنيين العاملين مع فئة المسنين عن طريق تعزيز وعيهم وفهمهم لحقوقهم واحتياجاتهم الصحية والجنسية.
16. سوف تتعاون سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مع الجمعيات الأعضاء وتعمل في إطار شراكة مع المؤسسات العاملة مع المسنين ومن أجلهم لتعزيز حقوقهم الجنسية، حرصاً على معاملتهم باحترام والدعوة إلى تلبية احتياجاتهم من الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية على نحو يلائم فئتهم العمرية.¹²⁰
17. سوف تدعو سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والجمعيات الأعضاء جنباً إلى جنب مع الحكومات المعنية إلى تلبية حقوق المسنين واحتياجاتهم من الصحة الجنسية والإنجابية، ورفع الوعي بضرورة اعتماد وتنفيذ سياسات وتشريعات تراعي الشيخوخة بحسب ظروف كل دولة. وإن دعوة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لن تؤكد على تحديات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية التي تواجه المسنين¹²¹ فحسب ولكنها سوف تبرز أيضاً الجوانب الإيجابية للشيخوخة وما يرتبط بها من فوائد اجتماعية بما في ذلك ضرورة تمكين المسنين ليسهموا في بناء المجتمع وأهمية تعزيز الصحة والنشاط في مرحلة الشيخوخة على نحو يكفل احترام خصوصياتها الجنسية والحميمية.
18. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، بالتعاون مع الهيئة الاستشارية الطبية الدولية (IMAP)، بإصدار الإرشادات والإدلاء بالبيانات الخاصة بالخدمات والقضايا التي تتعلق بالمسنين.
19. وسوف تستخدم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة جميع الآليات المتاحة لدى الاتحاد لمتابعة تنفيذ السياسات الخاصة بالمسنين على نحو دوري ومتواصل في إطار مسح المؤشرات العالمية وإحصاءات الخدمات.
20. سوف تقوم سكرتاريا الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بإدخال منظومة لجمع بيانات الخدمات والبرامج المقدمة للمسنين، لاسيما الشريحة التي تجاوزت 60 عاماً من العمر، كوسيلة لمتابعة ومراجعة معدلات نجاح التدخلات وتعزيز فهمنا لاحتياجات هذه المجموعة من الحقوق والصحة الجنسية. وسوف تطرح هذه البيانات مع تجارب الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وخبراته على الجهات الخارجية حسب الضرورة من أجل تعزيز الوعي ونشر العلم بهذه القضية والنهوض بها.

مسرد

21. **نهج دورة الحياة:** دورة الحياة ونهج دورة الحياة يقصد بهما، في مجال الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، توفير الخدمات على مدى دورة حياة المستفيدين منها أو مستخدميها. وإن حزمة الخدمات المتكاملة التي تركز على المستفيدين منها على مدى دورة حياتهم تمتد عبر المرحلة العمرية المبكرة، والمراهقة، والشباب، ومرحلة البلوغ، والشيخوخة، ويمكن تحديدها بحسب معدلات النشاط الجنسي. وتشمل مرحلة ما قبل النضج الجنسي، ومرحلة النضج الجنسي وما قبل الزواج، ومرحلة النضج

¹²⁰ على سبيل المثال، المنظمة الدولية لمساعدة المسنين (HelpAge International) والاتحاد الدولي للشيخوخة (International Federation on Ageing).

¹²¹ من أمثلة هذه التحديات التي تتعلق بالحقوق والصحة الجنسية للمسنين على وجه التحديد: السرطانات التناسلية (الذي، عنق الرحم، البروستاتا)، وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية / الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي بين المسنين أو وقوعهم ضحايا لها إما جهلاً بمخاطرها وسبل الوقاية منها أو لانعدام وعيهم بها، ارتفاع المخاطر المحتملة لتعرض المسنين المطلقين / الأرمال الباحثين عن شركاء جنسيين جدد في وقت متأخر من حياتهم مع قلة معرفتهم أو عدم قدرتهم على الوصول إلى التوعية بالأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي/فيروس نقص المناعة البشري (HIV) لأن التوعية تستهدف الشباب في سن الإنجاب، والإكراه أو العنف الجنسي في مرافق الرعاية الأهلية، والعنف المنزلي، والعجز الجنسي، والعوائق التي تمنع المسنين وذوي الإعاقة من التعبير عن احتياجاتهم الجنسية والمخاوف الصحية المرتبطة بانقطاع الطمث.

الجنسي مع الزواج، وما بعد فترة الخصوبة. (مقتبسة بتعديل من مقدمة نهج دورة الحياة لحزمة الخدمات الأساسية المتكاملة الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة).

22. **متوسط العمر الصحي:** يشير هذا المصطلح إلى تقدير عدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها الفرد صحيحاً بدون عجز أو مرض.¹²²

23. **الشيخوخة الصحية:** عملية تطوير القدرة الوظيفية والمحافظة عليها، والتي تعزز الرفاه في سن الشيخوخة.¹²³
24. **المحرومون من الخدمات:** هم الأشخاص الذين لا تصلهم برامج الصحة الجنسية والإنجابية بشكل معتاد أو كافٍ بسبب انعدام الإرادة السياسية و/أو ضعف الإمكانيات المؤسسية. وهذا يشمل الأشخاص المستبعدون بشكل جزئي أو كلي من المشاركة الكاملة في المجتمع الذي يعيشون فيه بسبب الوصم أو التمييز.

كما صادق عليه المجلس الحاكم، الثاني/نوفمبر 2015

¹²² ص6 ورقة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حول التشخيص
¹²³ مسرد التقرير العالمي لمنظمة الصحة العالمية حول التشخيص والصحة (2015)

العمل القسري والاتجار بالبشر

تمهيد

- 1- تشير إحصائيات 2014 إلى وجود 21 مليون امرأة ورجل وطفل يخضعون للعمل القسري - إما تم الاتجار بهم، ليخضعوا للاسترقاق أو ظروف شبيهة - وقد ساهم ذلك في تحقيق أرباح غير مشروعة تبلغ 150 مليار دولار.¹²⁴ كما تشير التقارير إلى أن الاتجار بالبشر يتم في كل مكان في العالم سواء كان بلد المنشأ أو العمل أو العبور أو المقصد.¹²⁵
- 2- ونظراً لطريقة البحث المعززة الأخيرة، بينت نتائج عام 2016 وصول اقتراب هذا الرقم من 46 مليون شخص مستعبدين في 167 دولة، وتشمل أنواع الاستعباد الاتجار بالبشر والعمل القسري وعبودية الدين والزواج القسري والزواج الاستعبادي أو الاستغلال الجنسي التجاري.¹²⁶
- 3- بينت التقارير أن نسبة النساء والفتيات ضحايا الاتجار العالمي بالبشر الذي تم اكتشافه 70%، بينما تبلغ نسبة من يتعرضن لإحدى أنواع الاستغلال التي تم اكتشافها وهو الاستغلال الجنسي 53%.¹²⁷ وتبين هذه الإحصائيات وجود روابط وتبعات واضحة تتعلق بالصحة الإنجابية والجنسية للضحايا. جريمة الاتجار بالبشر تعتبر "جريمة جنسانية" بدليل يشير حالياً إلى أن أكثر من يتعرضون للاتجار في صناعة الجنس أو للعمل خدم في المنازل نساء وأطفال.¹²⁸
- 4- بينت نتائج الأبحاث المحدودة حول الأثر الصحي للناجين ارتفاع مستوى الاعتداء الجنسي أو الجسدي يتراوح ما قبل (59%) من الاعتداء وأثناء مستوى (95%) من الاعتداء وبعد الاستغلال تبين تعرضهم لمشاكل صحية أبلغ عنها بعد التعرض لتجربة الاتجار التي تشمل مشاكل الصحة الإنجابية والجنسية.¹²⁹
- 5- ويعتبر العمل القسري أو العبودية الحديثة مشكلة عالمية "منتشرة" أو "بالغة الخطورة" في 115 دولة¹³⁰ منها على الأغلب 60% دول معرضة لخطر شديد من استخدام العمل القسري في سلاسل إمدادها.
- 6- تعتبر المملكة المتحدة واحدة من أكثر 10 دول تتخذ معظم الإجراءات التي تسعى إلى مكافحة العبودية الحديثة،¹³¹ وتمثلت هذه الإجراءات في الإرادة السياسية القوية والموارد الضخمة والشعب الذي يُحِبُّ الحكومة المسؤولة.
- 7- ساهم قانون العبودية الصادر عام 2015 والمسئولية التي يفرضها على الشركات في وضع هذا التصنيف الإيجابي؛ إذ يدمج هذا القانون حقوق الإنسان في الإطار التنظيمي الذي تسير عليه المملكة المتحدة من خلال ضمان معاقبة المجرمين المتورطين في جرائم العبودية الحديثة عقوبة مناسبة، وتوفير الدفاع لضحايا الرق والاتجار بالبشر ومساعدتهم في الحصول على عمل بدخل حتى درجة معينة لإصدار بيان يوضح الخطوات التي تم اعتمادها لضمان التخلص من الاستعباد الحديث في أعمالهم وسلاسل إمدادهم.¹³² ينطبق هذا البيان على الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة، لذا فإن وضع تصميم يبين الشفافية في سلاسل الإمداد الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة سيكون له عواقب واسعة على الاتحاد.
- 8- وقد كان هذا الطلب بالإضافة إلى قضية العمل القسري المنتشرة بشكل متزايد وقضية الاتجار بالبشر وارتباطهم بانتهاك حقوق الإنسان والحقوق الجنسية هو ما دفع إلى تطوير هذه السياسة بهدف اتخاذ المزيد من الإجراءات الإيجابية في الاتحاد.

المبادئ التوجيهية

¹²⁴ بروتوكول اتفاقية العمل القسري (2014)

¹²⁵ منظمة الصحة العالمية: فهم وتناول العنف ضد المرأة - الاتجار بالبشر (2012)

¹²⁶ المؤشر العالمي للرق - ووك فري فاونديشن (2016)

¹²⁷ التقرير العالمي عن الاتجار بالأشخاص (2009)

¹²⁸ تقرير مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة عن الاتجار بالبشر (2011)

¹²⁹ منظمة الصحة العالمية: فهم وتناول العنف ضد المرأة - الاتجار بالبشر (2012)

¹³⁰ الترتيب العالمي الصادر عن دراسة بحثية قامت بها منظمة فيريسك مابليكرافت (يقيم حوادث الاتجار بالبشر أو الاستعباد، والقوانين المحلية، ومدى تطبيق سيادة القانون في 198 دولة) أغسطس 2016

¹³¹ المؤشر العالمي للرق - ووك فري فاونديشن (2016)

¹³² القسم 54 بشأن قانون العبودية الحديث 2015، لتعريف العبودية الحديثة من المملكة المتحدة راجع المسرد

- 9- يعتبر العمل القسري والإتجار بالبشر جريمة عالمية تؤدي إلى الانتهاك المقيت للكرامة وحقوق الإنسان التي تضر المرأة والأطفال بشكل كثر إفرطاً؛ ومع ذلك تستهدف هذه السياسة جميع الأشخاص الذين قد يتأثرون سلباً بالعمل القسري أو الإتجار بالبشر، بما في ذلك النساء والرجال والأطفال والمتحولين جنسياً وثنائيي الجنس والشواذ والأشخاص ذوي الإعاقة والذين يتعاطون المخدرات ومن تم الإتجار بهم بغرض الجنس.
- 10- يسعى الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة إلى إيجاد أماكن ممارسة العمل القسري والإتجار الغير مقبول بالبشر واتخاذ موقفاً غير متسامح تجاه الإتجار بالبشر بغرض العمل القسري والاستغلال الجنسي.
- 11- يتخذ الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة عدة خطوات استباقية على مستوى السكرتاريا والجمعيات الأعضاء بهدف ضمان عدم حدوث هذه الممارسة على أي مستوى في المنظمة وتقديم أفضل طرق الدعم الممكنة والعناية والتعويض لضحايا هذه الجريمة الذين يتواصل معهم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ولا سيما في مجال الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية .
- 12- أثناء تطوير هذه السياسة، يلتزم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالنقطة الخامسة من لائحة الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بشأن الحقوق الجنسية والتي تنص على: ضمان حصول الجميع على الحقوق الجنسية بما في ذلك الالتزام بالحرية والحماية من الأذى.
- 13- من الاهداف الأساسية لهذه السياسة حشد الجمعيات الأعضاء التابعة للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في جميع أنحاء العالم لتطوير وتنفيذ سياساتهم ورفع درجة الوعي وخصوصاً الدفاع عن ضحايا العمل القسري والإتجار بالبشر الذين انتهكت حقوقهم في الصحة الإنجابية والجنسية. ويتفق ذلك مع النتيجة الأولى في خطة تنفيذ السكرتاريا للإطار الاستراتيجي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والأولوية الأولى الخاصة بتنفيذ الالتزام وتأمين التشريعات والسياسات وتطوير الممارسات.
- 14- تنطبق السياسة على جميع مسؤولي ومنطوعي الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة. ويؤمن الاتحاد بأن جميع العاملين في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة لا يحق لهم الاشتراك في أي أنشطة أو المساهمة في كيانات تنتهك حقوق الإنسان.
- 15- تمثل هذه السياسة عبء على الشركات التابعة للاتحاد إذ تبين التزامهم بمكافحة العمل القسري من خلال بذل جهودهم لضمان خلو سلاسل إمداداتهم بأكملها من العمل القسري و/ أو الإتجار بالبشر.
- 16- تعكس هذه السياسة الحاجة إلى تقديم مساهمة فعالة في قضية عالمية ومنح الأشخاص المتضررين وخاصة الضحايا الذين تأثرت صحتهم الجنسية بشدة ولا يستطيعون الحصول على فرصة الرعاية الصحية الإنجابية والجنسية المناسبة للدفاع عن أنفسهم.
- 17- يجب الاعتراف بالصحة الإنجابية والجنسية لضحايا العمل القسري والإتجار بالبشر بهدف الاستغلال الجنسي على مستويات السياسة المحلية والقومية والعالمية باعتباره عامل لا يتجزأ من الإنجاز الكلي للحقوق والصحة الإنجابية والجنسية في الاتحاد.
- 18- هذه السياسة مميزة في تركيزها على العمل القسري والإتجار بالبشر ومنفصلة عن حقوق العمل الجنسي والعاملين في مجال الجنس.

التنفيذ

- أثناء مرحلة تنفيذ هذه السياسة، يُجري الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مشاوراته مع الجمعيات الأعضاء ومجموعاتهم المستهدفة لضمان تنفيذ أفضل أسلوب لهذه السياسة.
- 19- تتولى السكرتاريا عملية مراقبة العناية الواجبة مع الشركاء والموردين لضمان خلو سلسلة التوريد الخاصة بنا كاملة من العبودية والإتجار بالبشر، وهذه المراقبة تعتبر جزء لا يتجزأ من المبادئ والإجراءات الضخمة الخاصة بالسكرتاريا بالإضافة إلى المراقبة المستمرة لعملية التنفيذ.
- 20- تستكمل السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة البيان السنوي وفقاً لمتطلبات حكومة المملكة المتحدة مع تحديد الخطوات التي اتخذناها لضمان خلو سلسلة التوريد الخاصة من العبودية والإتجار بالبشر.
- 21- يضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة فهم جميع موظفي السكرتاريا والتزامهم بالسياسة ويتولى مراقبة عملية الالتزام
- 22- يقدم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الدعم والإرشاد للجمعيات الأعضاء بهدف فرض سياسات محددة في الدولة وإجراءات لمعالجة قضية العمل القسري وضمان أن تكون سلسلة التوريد في الجمعيات الأعضاء خالية من الإتجار بالبشر والعبودية. على سبيل المثال القائمة المرجعية للعناية الواجبة والمراقبة والالتزام المنتظم والإحاطة بسياسة المسؤولين.
- 23- يشجع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة على زيادة تبادل المعرفة والشبكات والتعلم بين الجمعيات الأعضاء حول قضية العمل القسري والإتجار بالبشر، وخاصة بهدف تقديم الرعاية الصحية الإنجابية والجنسية وحقوق الأفراد الذين تضرروا من الإتجار بالجنس.

- 24- تقدم السكرتاريا للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الدعم للحكومات أثناء تطوير التشريعات حول آثار هذه القضية على الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية .
- 25- يعمل الاتحاد في حدود صلاحياته لتقديم الدعم لضحايا الاتجار بالبشر وتلبية احتياجات متعلقة بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية التي قد تتطور نتيجة خبرتهم.
- 26- ينشر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة قائمة من الموردين ومسئولي التوظيف ومتعاقدين، باعتبارها وسيلة كي يصبح الاتحاد أكثر انفتاح وشفافية، لرسم خريطة توضح سلسلة التوريد الخاصة بالاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة وتشجيع الجمعيات الأعضاء لفعل الشيء ذاته.
- 27- تتعاون السكرتاريا في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بشكل وثيق مع الجمعيات الأعضاء لزيادة الوعي حول قضية العمل القسري والاتجار بالبشر وخاصة أثرها على الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية للمتضررين.
- 28- يتوقع الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة كحد أدنى أن تبذل الجمعيات الأعضاء جهودها لضمان خلو سلاسل توريدهم من العبودية والاتجار بالبشر وإدراج احتياجات الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية لضحايا هذه الجرائم في أنشطتهم. ويعمل الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة بالتعاون مع الجمعيات الأعضاء لدعمهم في تحقيق هذا الهدف.

مسرد المصطلحات

الإتجار بالبشر

29- تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيحهم أو إيوائهم أو استقبالهم، بواسطة التهديد أو استخدام أي نوع آخر من أنواع القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال حالة الضعف أو تلقّي أو إعطاء مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال.¹³³

الاتجار بالبشر والعمل في مجال الجنس

30- لا يعتبر الاتجار بالبشر بغرض الجنس هو نفسه العمل في مجال الجنس. وتمثل هذه الأفعال انتهاكاً لحقوق الإنسان ويجب معاملتها باعتبارها جريمة جنائية إذا تمت دون موافقة الضحايا بواسطة التهديد أو استخدام القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال الأطفال.¹³⁴

الاستعباد

31- "الاستعباد" هو حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات الناجمة عن حق الملكية، كلها أو بعضها، نظراً لاستحالة "امتلاك" أي فرد بموجب القانون، يظل سلوك المعتدي أهم صفة من صفات العبودية كما لو كان هذا المعتدي يمتلك هذا الفرد، وهو ما يسلب الضحية من حريته.¹³⁵

العمل القسري

32- يعرف العمل القسري بأنه العمل الذي يتم تنفيذه قسراً وبالإكراه، وقد يحدث في أي صناعة بما في ذلك أغراض الاقتصاد غير الرسمي. يتعرض العديد من الضحايا وخاصة النساء والأطفال للاستغلال الجنسي والتجاري إلا أن العمل القسري سائد أيضاً في قطاعات مثل الزراعة والصيد والعمل المنزلي والإنشاءات والتصنيع والتعدين.¹³⁶

العمل في مجال الجنس

33- يقصد به حصول البالغين من الإناث والذكور والمتحولين جنسياً على المال والبضائع مقابل تقديم خدمات جنسية، بصورة منتظمة أو من حين إلى آخر، وقد يدركون أو قد لا يدركون أن هذه الأعمال تعتبر مصدر دخل.¹³⁷

المرفق أ – الارشادات الخاصة بالتنفيذ للجمعيات الأعضاء

ترغب الجمعيات الأعضاء، باعتبارها وسيلة دعم لتنفيذ هذه السياسة، في تقديم الدعم أو تطوير عدد من المبادرات التي قد تساهم في مكافحة العبودية الحديثة والاتجار بالبشر، وخاصة بغرض الاستغلال الجنسي. وتشمل هذه المبادرات:

(أ) تقديم المساعدة المباشرة وغير المباشرة للضحايا بما في ذلك الحماية والدعم لمن لحقهم الضرر نتيجة تعرضهم لجريمة لإتجار بالبشر.

(ب) اتخاذ موقف حاسم ضد العبودية الحديثة إذا كانت ذات صلة بالمناقشات العامة أو البيئة السياسية.

(ت) الضغط على المستوى العالمي والقومي والمحلي حتى تُفرض إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر والعمل القسري.

(ث) اعتماد موقف حاسم لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر بالخارج لمواجهة الأعمال بما في ذلك العملاء والشركاء والمسؤولين والمتطوعين والمانحين والمساهمين الآخرين.

¹³³ بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (نوفمبر 2000)

¹³⁴ سياسة منظمة العفو الدولية بشأن التزامات الدولة بحماية واحترام والوفاء بحقوق الإنسان الخاصة بالعاملين في مجال الجنس (2016)

¹³⁵ توجيه حكومي بريطاني صادر بموجب القسم 45 الخاص بقانون العبودية الحديثة 2015 – الملحق أ (تعريف العبودية الحديثة)

¹³⁶ اتفاقية العمل القسري رقم 29 الصادرة من منظمة العمل الدولية

¹³⁷ قانون المفوضية السامية للأمم المتحدة لشئون اللاجئين حول الايدز والعمل في مجال الجنس بشأن أوضاع اللاجئين

الملحق ب – العلاقة بين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

- يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة حالياً الجهة التي تحصل على التمويلات المقدمة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشري أو الإيدز. يعتبر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة مُلزماً ببيان المعارضة التالي باعتباره شرطاً لقبول هذه التمويلات، وبقبول هذا المنحة أو أي منحة فرعية، تقر أي مؤسسة حكومية أو مؤسسة دولية عامة حصلت على هذه المنحة أنها تخالف ممارسات البغاء أو الإتجار بالجنس.
- لا يحول ذلك أو يمنع العمل مع الأفراد لتقديم الخدمات الصحية الضرورية (بما في ذلك تقديم خدمات الرعاية الملطفة للالام أو العلاج الوقائي بعد تناول الأدوية والحصول على السلع والأدوية الضرورية، بما في ذلك أدوات الاختبار والوقايات). ومع ذلك تفرض الوكالة من خلال سياساتها وممارساتها على الاتحاد باعتباره مستلم التمويل المقدم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أن (1) يقبل بيان المعارضة (المذكور أعلاه)، (2) وأن يحافظ على استقلاليتيه بقدر كاف بعيداً عن المنظمات التابعة حتى لا يتسبب في التشويش على الرسائل المأمولة المقدمة من الحكومة الأمريكية حول هذه القضايا، (3) وأن يضمن عدم استقلالية الأنشطة الخاصة بالاتحاد والمنظمات التابعة له، بل يجب أن تكون متطابقة مع المعارضة المذكورة.
- ومن ثم، قد لا نستخدم المصطلحات التي تستخدمها الحكومة الأمريكية أو نتفق مع جميع الجوانب التي توضح موقفها من القضية، إلا أننا ملزمون بالامتثال بجميع الشروط ذات الصلة ما دامت صحيحة من الناحية القانونية ومُدرجة في اتفاقيات التمويل الخاصة بنا. ويعتبر الفشل في ذلك عدم التزام يؤدي إلى إيقاف التمويل أو توقيع عقوبات أخرى.
- وحتى صدور إشعار آخر، بضمن الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة اتفاق تصميم وتنفيذ الأنشطة المتضررة (سواء كانت بتمويل من الحكومة الأمريكية أو لا) والصياغة والاعتماد وإصدار القوانين والبيانات والسياسات وجهود الدفاع مع بيان المعارضة. تُحال جميع الأسئلة التي تخص البيان والمتطلبات السياسية والقانونية الأخرى المطبقة على المساعدات المقدمة من الحكومة الأمريكية إلى مدير مشروع المقر الرئيسي للاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الخاص بتمويل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

بالصيغة التي اعتمدها المجلس الحكومي، نوفمبر 2016

سياسة بشأن العمل بالجنس

توضح سياسة اتحاد IPPF للعمل بالجنس موقف والتزامات الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) فيما يتعلق بالعمل بالجنس. وهذه هي المرة الأولى التي يتخذ فيها IPPF موقفًا بشأن العمل بالجنس، ويقدم قيمًا ومبادئ قائمة على حقوق الإنسان تنطبق على جميع السياقات على نطاق واسع، وألا تكون بمثابة إملاءات تُفرض على النهج أو الإجراءات. والهدف منها تقديم إطار لتوجيه برامج IPPF وتقديم الخدمات والدعوة، وتستند إلى خبرات عملية اكتسبها العاملون بالجنس بكل تنوعهم. وهي متصلة في المواقف التي اتخذتها منظمات وشبكات يقودها العاملون بالجنس في جميع أنحاء العالم، وفي الوثائق التي ناقشها اتحاد IPPF ونشرها في السنوات القليلة الماضية،¹ ولا سيما [الحقوق الجنسية: إعلان IPPF](#).²

تشجع الجمعيات الأعضاء في اتحاد IPPF على استخدام هذه السياسة كدليل يكمل التزامها باحترام وحماية وتعزيز حقوق العاملين بالجنس في جميع أنشطتهم، والدعوة والسياسات، بما يتناسب مع أهدافها الاستراتيجية والسياقات المحيطة بها على المستوى الوطني. في حين أن هذه السياسة تسمح للجمعيات الأعضاء بتحديد العناصر التي تستند إليها في سياقها الوطني، لا يجوز للجمعيات الأعضاء القيام بحملات أو الدعوة أو اتخاذ إجراءات معارضة للمواقف الموضحة أدناه.

التعريفات والمفاهيم

تحقيقًا للغرض من ورقة السياسة هذه، يُعرّف اتحاد IPPF "العمل بالجنس" بأنه عرض الخدمات الجنسية بين البالغين بالتراضي مقابل شكل من أشكال الأجر، وفقًا للشروط المتفق عليها بين الأطراف.³ ويعتقد اتحاد IPPF أن المهم هو الإشارة صراحة إلى جانب الرضا بين الأطراف.⁴ ويتخذ العمل بالجنس أشكالًا مختلفة وقد يتخذ طابعًا رسميًا⁵ أو متكررًا أو منقطعًا إلى حد ما، ويحدث في سياقات متنوعة، بما في ذلك السياقات الرقمية، ويشمل أفرادًا مختلفين/متنوعين من حيث النوع الاجتماعي، ويختلف بين البلدان والمجتمعات وداخلها.

يأخذ اتحاد IPPF زمام المبادرة من منظور المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس في استخدام مصطلح "العامل بالجنس".⁶ ويرتبط مصطلحا "عاهرة" و "بغاء" في الغالب بالوصم والتجريم وعدم الأهلية، لذلك لن نستخدم هاتين الكلمتين.⁷

وإذا أردنا أن نفهم العمل بالجنس وموقفنا منه، من الضروري احترام الخبرات التي يعيشها الناس وتحديد الهوية الذاتية. ويدرك IPPF أن جميع الناس، بمن فيهم العاملون بالجنس، يعيشون حياة معقدة ومتقاطعة ومتعددة الأبعاد. وهذا يمكن اتحاد IPPF من تجاوز تقسيم الجاني/الضحية التي نجدها في بعض النظريات النسوية والتعامل مع العاملين بالجنس من جميع الجوانب الإنسانية. وفي عام 2021، كان لدى اتحاد IPPF برامج محددة موجهة نحو العاملين بالجنس في 84 دولة.

ويختلف العمل بالجنس بوصفه نشاط بين البالغين المتراضين عن الاتجار وانتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة به.⁸ وعارضت منظمات يقودها العاملون بالجنس باستمرار الخلط بين العمل بالجنس والاتجار بالبشر، مشيرة إلى أن هذا الخلط غير صحيح ويؤدي إلى آثار سلبية على حياتهم واحترام حقوق الإنسان المكفولة لهم.⁹ ويعارض اتحاد IPPF جميع أشكال العمل الجبري والاتجار بالبشر. قد تحدث هذه الإساءات في أي قطاع من قطاعات العمل، بما في ذلك العمل بالجنس، وينبغي منعها باعتبارها انتهاكات لحقوق العمال دون إحياء بأن العمل بالجنس ينطوي بطبيعته على الاستغلال. نحن ندعم تحليل العاملين بالجنس بشأن التأثير السلبي للخلط بين العمل بالجنس وانتهاكات الحقوق مثل الاتجار بالبشر والعمل الجبري والعنف والإساءة.

يواجه العاملون بالجنس عددًا لا يُحصى من العقوبات التي تحول دون وصولهم إلى حقوقهم وصحتهم الجنسية والإنجابية. ولا يقتصر انتشار التجريم والوصم بالعار والتمييز على انتهاك حقوق الإنسان المكفولة لهم ليعيشوا حياتهم دون عنف وتمييز، أو حقهم في الصحة، أو حقوقهم الجنسية والإنجابية فحسب، بل يحد أيضًا من قدرة العاملين بالجنس على التنظيم

الذاتي ووصولهم إلى التمويل اللازم لتوفير الخدمات والدعوة، ومشاركتهم الهادفة مع منظمات المجتمع المدني (بما في ذلك الاتحادات) وصانعي السياسات. أما على الصعيد العالمي، فإن العاملين بالجنس يعانون من ارتفاع معدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)، والأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي، والحمل غير المرغوب، والتهاميش الاجتماعي والعنف القائم على النوع، ومع ذلك كثيرًا ما يُستبعدون من برامج الصحة الجنسية والإنجابية السائدة.¹⁰ للأسف، تدعو بعض برامج الصحة الجنسية والإنجابية مناهضة حقوق العاملين بالجنس و/أو تنشر رسائل للوصم بالعار تقوض حق العاملين بالجنس في الصحة.

على مدى العقد الماضي، دعت العديد من المؤسسات الدولية ومنظمات حقوق الإنسان والباحثين وشبكات ومنظمات يقودها عاملون بالجنس جميعًا إلى اتباع نهج قائم على الحقوق لتعزيز حقوق العاملين بالجنس وصحتهم الجنسية والإنجابية.¹¹ نُشرت توجيهات وتقارير متخصصة تناولت أشكالًا متقاطعة من الاضطهاد الذي يعاني منه العاملون بالجنس، بما في ذلك على أساس العمر،¹² والتوجه الجنسي وهوية النوع،¹³ وضع الهجرة،¹⁴ وحالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)،¹⁵ وتعاطي المخدرات.¹⁶

وقد نشر IPPF، بصفته منظمة رائدة للحقوق والصحة الجنسية والإنجابية لقرابة 70 عامًا، للمرة الأولى *Charter Guidelines on Sexual and Reproductive Rights* (المبادئ التوجيهية لميثاق الحقوق الجنسية والإنجابية) لعام 1997،¹⁷ و *Sexual Rights: An IPPF declaration* (الحقوق الجنسية: إعلان IPPF)¹⁸ وهو من معالم عام 2008، ثم *IPPF Policy Handbook* (دليل سياسات IPPF) لعام 2018.¹⁹

ويُعيد *Sexual Rights: an IPPF Declaration* (الحقوق الجنسية: إعلان IPPF) التأكيد على حقوق العاملين بالجنس في التحرر من العنف الناجم عن الوصم بالعار والتمييز،²⁰ وكذلك حقهم في ظروف عمل آمنة، والخدمات الصحية، والدعم الضروري للإصرار على الممارسات الجنسية الأكثر أمانًا.²¹ ويشير دليل سياسات IPPF بوضوح إلى أن العاملين بالجنس فئة مهمشة ويحدد التدابير اللازمة لإعمال حقوقهم وصحتهم الجنسية والإنجابية، بما في ذلك من خلال تحليل النوع،²² والعلاقات بين خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وفيروس نقص المناعة البشري (HIV)،²³ والاعتراف بالوصم المزدوج الذي يواجهه العاملون بالجنس المصابون بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)،²⁴ وتدابير الحد من العنف القائم على النوع، وقبول العاملين بالجنس وحريرتهم في اختيار عملهم.²⁵ ويفرق دليل السياسات أيضًا بوضوح بين العمل بالجنس والعمل الجبري والاتجار بالبشر.²⁶

المفاهيم التوجيهية

يرتكز موقف IPPF بشأن العمل بالجنس على حقوق الإنسان والوصول الشامل إلى الأطر الصحية المدرجة في الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF، والمفاهيم الرئيسية مثل التقاطع والعدالة الإنجابية.

حقوق الإنسان

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR) من الأسس التي قامت عليها رسالة IPPF وقيمه، وينص على أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن جميع الناس لهم الحق في الاحترام والحماية والوفاء الكامل بحقوق الإنسان المكفولة لهم دون تمييز من أي نوع.²⁷ يستخدم نهج IPPF القائم على حقوق الإنسان إطار الحقوق والأعراف المنبثقة عن الشريعة الدولية لحقوق الإنسان (International Bill of Human Rights)، والتي تتألف من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR)،²⁸ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية (ICESR)،²⁹ وكذلك معاهدات حقوق الإنسان الملزمة الأخرى، ومنها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)،³⁰ واتفاقية حقوق الطفل (CRC)،³¹ واتفاقية مناهضة التعذيب (CAT)،³² واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)،³³ واتفاقية القضاء على التمييز العنصري (CERD)،³⁴ والتفسيرات والأعراف الرسمية التي وضعتها هيئات متابعة المعاهدات والإجراءات الخاصة بالأمم المتحدة.

التقاطعية

تمتد جذور التقاطع في النشاط الناشئ عن تجارب فعلية في عدم المساواة الهيكلية والتمييز حسب ما أعربت النساء السوداوات في السبعينيات والثمانينيات.³⁵ ويتطلب نهج التقاطع، أو النهج التقاطعي، من صانعي السياسات أن ينظروا

في كيفية هيكلة السلطة في المجتمع لإنتاج عدم المساواة وكيف تتفاعل وتتراكم في حياة الناس.³⁶ لا يعيش الناس حياة منفردة، يتعرضون فيها، على سبيل المثال، للتمييز على أساس التحيز الجنسي والعنصرية والتمييز على أساس القدرة³⁷ بشكل منفصل، ولكن بدلاً من ذلك يواجهون حواجز تحول دون حصولهم على حقوقهم والتمييز ويتقاطع كل منهم مع الآخر ويعززه.

العدالة الإنجابية

وبالمثل، تُعرف العدالة الإنجابية بأنها حق الإنسان في الحفاظ على استقلاله الجسدي، سواء بإنجاب أطفال، أو عدم الإنجاب، وتربية أطفاله داخل مجتمعات آمنة ومستدامة.³⁸ ويركز إطار العدالة الإنجابية على إمكانية الوصول، وليس الاختيار، لأن الاختيار بدون إمكانية الوصول يصبح بلا جدوى.³⁹ ويعتمد تحقيق العدالة الإنجابية على الوصول إلى موارد مجتمعية محددة بما في ذلك الرعاية الصحية عالية الجودة، والإسكان والتعليم، والأجر المعيشي، والبيئة الصحية، وشبكة أمان في حالة قصور هذه الموارد.⁴⁰ وهذا يتطلب تحليلاً لأنظمة السلطة، وحالات الاضطهاد المتقاطعة، والتركيز على الفئات الأكثر تهميشاً.⁴¹ وتركز العدالة الإنجابية أيضاً على المحددات الاجتماعية للصحة والوصول إلى الحقوق، والتي تتماشى أيضاً مع التوجيهات الصادرة عن هيئات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.⁴²

الوصول الشامل إلى الصحة

تستند برامج IPPF التي تركز على الأفراد وتقديم الخدمات إلى الاقتناع الراسخ بأن كل إنسان يجب أن يتمتع بإمكانية الوصول الشامل إلى رعاية صحية عالية الجودة والرفاه، وخالية من الوصم بالعار والتمييز والعنف، ومصممة وفقاً لاحتياجاته الخاصة. ويتخذ IPPF نهجاً قائماً على الأدلة والحقوق يدعم ويمكّن جميع الأفراد، بمن فيهم العاملون بالجنس عموماً والعاملون بالجنس من أقليات النوع الاجتماعي والأقليات الجنسية على وجه الخصوص، للسيطرة على حياتهم وأجسادهم. وتدعم برامجنا وخدماتنا الحفاظ على الخصوصية والسرية وتعزيز الاختيار والكرامة والمساواة والعدالة.

مبادئ قائمة على الحقوق

تؤكد هذه السياسة مجدداً على وجوب احترام حقوق الإنسان المكفولة لجميع الأفراد، بمن فيهم العاملون بالجنس، وحمائتها والوفاء بها. جميع حقوق الإنسان غير قابلة للتجزئة ومتراصة، بما في ذلك الحقوق التالية التي لها تأثير على قضية العمل بالجنس.

الحق في استقلالية الجسد وسلامته والحقوق والصحة الجنسية والإنجابية

إن الحق في اتخاذ قرارات مستقلة بشأن جسد الإنسان، وما إذا كان، ومتى، وكيف ومع من يمارس النشاط الجنسي في صميم حقوق الإنسان في الحرية والأمن، والحق في الخصوصية، والحق في التحرر من العنف والتعذيب والمعاملة القاسية واللاإنسانية والمهينة والحق في الصحة والحق في المساواة وعدم التمييز.⁴³ وتشكل حقوق الإنسان هذه، كغيرها من الحقوق، مثل الحق في التعليم والحق في الاستفادة من التقدم العلمي، أساس الحقوق الجنسية والإنجابية. وهذه الحقوق أساسية أيضاً للحقوق الجنسية: إعلان IPPF، على النحو الموضح في المبدأ 3 بشأن عدم التمييز، والمادة 3 بشأن الحق في الحياة والحرية وأمن الفرد والسلامة الجسدية، والمادة 5 بشأن الاستقلال الشخصي.⁴⁴ وتماشياً مع هذه المبادئ والحقوق، يعد احترام اختيار الفرد أن ينخرط في العمل بالجنس أمراً ضرورياً لاحترام حقوق الإنسان وحمائتها وإعمالها.

الرضا

يؤكد إعلان IPPF للحقوق الجنسية على أن ضمان الحقوق الجنسية للجميع يتطلب التزاماً بالحرية والحماية من الأذى، ما يعني أن جميع الأعمال الجنسية يجب أن تستند إلى الرضا الإيجابي بين البالغين: القبول المستنير، الذي يُقدّم بحرية، والمستمر، والواضح، والمتبادل ويمكن التراجع عنه في أي وقت.⁴⁵ ويُعد النشاط الجنسي بالتراضي بين البالغين ممارسة من ممارسات حق الإنسان في الاستقلال الجسدي، بما في ذلك إذا تم أثناء تقديم خدمات جنسية.

الرضا يتم دائماً في سياق ديناميات السلطة. جميع الاختيارات والقرارات، بما في ذلك تلك المتعلقة باختيار سبل العيش، تتأثر بالسياق الاجتماعي وديناميات السلطة التي يتخذها الإنسان، بما في ذلك سياقات الرأسمالية والنظام الأبوي وعدم المساواة بين الجنسين وأشكال التمييز المؤسسي على أساس العمر والجنس، والعرق، والعنصر، ووضع الهجرة، والحالة الصحية، والإعاقة، وغيرها. كان العمل بالجنس يُعامل، على مر التاريخ، بشكل مختلف عن مجالات الحياة الأخرى

التي يتخذ فيها البالغون قراراتهم، لأنه وُصِم بأنه انتهاك أخلاقي نتيجة للمعايير الأبوية وثقافة الطهارة،⁴⁶ أو تم تأطيره بشكل غير صحيح على أن العنف متأصل في طبيعته. واستناداً إلى التعريفات والمفاهيم المذكورة أعلاه، يجب احترام استقلالية الأفراد وقدرتهم على الموافقة على العمل بالجنس بنفس الطريقة التي تُحترم فيها قدرة الأشخاص على الموافقة على الانخراط في أي شكل آخر من أشكال العمل أو بيئة العمل أو اتخاذ أي قرار آخر بشأن حياتهم.

ونعبد التأكيد على أنه لا يوجد تحت أي ظرف من الظروف اختلال في ميزان السلطة يؤدي إلى الإكراه والاستغلال في ظل هذا الموقف، لأن ذلك يشكل استغلالاً وانتهاكاً جنسياً. على سبيل المثال، تنصح توجيهات الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين الصادرة عن الأمم المتحدة⁴⁷ بالألا يتبادل العاملون في مجال المساعدة الإنسانية الأموال أو أي سلع أو خدمات مقابل ممارسة الجنس مع الأشخاص المعنيين⁴⁸ بغض النظر عن الوضع القانوني للعمل بالجنس في البلد الذي يعملون فيه. ويرجع هذا التقييد إلى وجود اختلال كبير في توازن القوة بين عمال المساعدات والمجتمعات التي يخدمونها، وما يترتب على ذلك من تزايد احتمال استخدام العاملين في المجال الإنساني شراء أو تبادل الجنس لاستغلال الأفراد والمجتمعات، والحاجة إلى الالتزام بالمبادئ الإنسانية والتأكد من أن كل شخص يتلقى السلع والخدمات بناءً على احتياجاته حصرياً. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس تسلط الضوء على المساهمة الكبيرة التي يقدمها عمال المساعدات الأجانب في الاقتصاد المحلي.

وهذا القيد المفروض على العاملين في المجال الإنساني لا يقيد العاملين بالجنس من المشاركة في أعمال الاستجابة الإنسانية، أو من الحصول على السلع والخدمات. وسوف تضمن جميع أعمال IPPF في السياقات الإنسانية تمكّن العاملين بالجنس من الوصول إلى جميع الخدمات دون وصم بالعار. يسترشد الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) بجدول أعمال المرأة والسلام والأمن، المستند إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325⁴⁹ والبيانات اللاحقة، بالإضافة إلى الاعتراف بأن النساء والأقليات الجنسية والأفراد ذوي الهويات الجنسية غير الثنائية يتأثرون بشكل فريد بهذه القضايا وينبغي أن يكونوا في وسط أوضاع الحرب والصراع والأزمات الإنسانية كأصحاب مصلحة ومساهمين أساسيين في عمليات السلام.⁵⁰ ينبغي إشراك العاملين بالجنس أيضاً، بصفتهم من أفراد هذه الجماعات المتأثرة، كأصحاب مصلحة ومساهمين في هذه العمليات.

الحق في العمل

وإن الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل أمر أساسي في قدرة العاملين بالجنس على ممارسة حقوق الإنسان المكفولة لهم. ويدعو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) أيضاً إلى توفير فرص متنوعة لكسب العيش وأن تحترم الحكومات وتحمي وتقي بحق الإنسان في العمل من خلال الوصول إلى التعليم الجيد وفرص التدريب والخدمات الاجتماعية. وتمشياً مع هذا، يصادق الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) على التجارب الحية التي عاشها الأفراد الذين قرروا الانخراط في العمل بالجنس. وفي الوقت ذاته، ندعم الحق في العمل اللائق وظروف العمل اللائقة كما هو موضح في معايير وعهود منظمة العمل الدولية.

ويؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن جميع الناس لهم الحق في العمل، واختيار العمل بحرية، والعمل بشروط عادلة ومواتية، والحماية من البطالة.⁵¹ وتقر المادة (1)6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) أيضاً بحق كل فرد في أن تتاح له فرصة كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، والتزام الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.⁵² وتتضمن المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق العمال في إنشاء نقابات، وهو هدف بعض الشبكات والمنظمات التي يقودها العاملون بالجنس. المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس وانتلافات الحقوق محمية في حد ذاتها بموجب الحق في التجمع وتكوين الجمعيات بحرية على النحو المنصوص عليه في المادتين 21 و 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR).⁵³ أدرجت مؤخراً ركائز منظمة العمل الدولية (ILO) الأربع للعمل اللائق (خلق فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي)⁵⁴ في هدف التنمية المستدامة 8 من جدول أعمال التنمية المستدامة لعام 2030، الذي التزمت به جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة البالغ عددها 193 دولة.⁵⁵

تماشياً مع التجارب التي عاشها العاملون بالجنس، ندرك أن أشكال القمع المتداخلة تؤثر على قدرة الأفراد على ممارسة حقهم في العمل. الحق في حرية اختيار العمل والتوظيف، المبين في معاهدات حقوق الإنسان، وأجندة أهداف التنمية المستدامة وأجندة العمل اللائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية، يشمل اختيار مزاولة العمل بالجنس مقابل تعويض مادي. ويحق لمن يفعلون ذلك أن يتمتعوا بنفس تدابير حماية العمل شأنهم شأن جميع العمال: بيئة عمل آمنة وصحية،

خالية من العنف أو التمييز أو الإكراه؛ تعويض عادل ومقبول، بما في ذلك مزايا الرعاية الاجتماعية وأنظمة الحماية الاجتماعية؛ والحق في التنظيم الذاتي والعمل الجماعي.⁵⁶ كما سيتم مناقشته في الأقسام اللاحقة، في بعض الأحيان يضطر العاملون بالجنس للخضوع لفحوصات واختبارات طبية متكررة بناءً على الافتراض التمييزي بأنهم "ناقلون للمرض" من أجل السماح لهم بالعمل، وهو ما يعارضه الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF). لا يجوز بأي حال من الأحوال إخضاع أي عامل لإجراءات أو فحوصات طبية دون رضاه الحر والمستنير.⁵⁷

الحق في العيش بدون عنف أو تمييز

يؤيد إعلان IPPF للحقوق الجنسية الحق في الحماية من جميع أشكال العنف والأذى أو اللجوء إليها.⁵⁸ ويقر المبدأ 6 أيضاً أن الحقوق الجنسية لا يجوز أن تخضع لأي قيود ما عدا القيود التي يحددها القانون لغرض ضمان الاعتراف والاحترام الواجبين لحقوق وحريات الآخرين، وأن هذه القيود يجب أن تكون غير تمييزية وضرورية ومتناسبة مع تحقيق هدف مشروع.⁵⁹ تمثيلاً مع المبدأ 6، لا تندرج التدابير القانونية وتدابير السياسات التي تقيد أو تعاقب على ممارسة الجنس بالتراضي بين البالغين تحت هذا الاستثناء وهي تمييزية، وغير ضرورية وغير متناسبة، لأن هدفها غير مشروع.

وعلى الدول الالتزام بحماية العاملين بالجنس من العنف والتمييز، بما في ذلك ما يتعرضون له عند محاولة الوصول إلى الخدمات والرعاية الصحية. وبموجب المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، ينبغي تمكين جميع الأفراد والجماعات من التمتع بالمساواة في الوصول إلى مرافق الصحة الجنسية والإنجابية والمعلومات والسلع والخدمات بنفس القدر والجودة والمعايير وممارسة حقوقهم في الصحة الجنسية والإنجابية دون تمييز.⁶⁰ تنص المادة 26 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) على أن "جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متساوية أمام القانون دون أي تمييز".⁶¹ الحكومات ومؤسسات الدول ملزمة بحماية الأفراد، بمن فيهم العاملون في الجنس، من العنف والتمييز وتزويدهم بإمكانية الوصول إلى العدالة والإنصاف للتصدي للانتهاكات عند حدوثها. لا تتطلب معالجة الوصم والتمييز المساواة القانونية والرسمية فحسب، بل تتطلب المساواة الجوهرية أيضاً. وتتطلب المساواة الجوهرية تلبية احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية المتميزة لمجموعات معينة، فضلاً عن أي عوائق قد تواجهها مجموعات معينة، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات مجموعات معينة، مثل العاملين بالجنس.⁶²

إن أكثر انتهاكات حقوق الإنسان والتجاوزات التي تشير إليها المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس وجمعيات اتحاد IPPF الأعضاء، بشكل ساحق، هي العنف المؤسسي، خصوصاً الذي يمارسه مسؤولو إنفاذ القانون،⁶³ والتمييز ضد العاملين بالجنس. يواجه العاملون بالجنس التمييز، وغيره، عند الوصول إلى خدمات السكنى والخدمات المالية (مثل فتح حساب مصرفي) وفيما يتعلق بحضانة الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، فإن عائلات العاملين بالجنس، ولا سيما أطفالهم، يتعرضون للوصم بالعار، ويواجهون التمييز والعنف المؤسسي، مثل إبعاد الأطفال عن حضانه والديهم لمجرد أنهم عاملون بالجنس فقط.

من المرجح أن يؤثر التمييز والعنف المؤسسي على فئات معينة من العاملين بالجنس بسبب وصمة العار المتداخلة وأطر السياسات المتحيزة التي تعزز انتهاكات هذه الحقوق. على سبيل المثال، غالباً ما يتم استهداف العاملين بالجنس المتحولين جنسياً والعاملين بالجنس الملونين والمهاجرين من قبل أجهزة إنفاذ القانون ومن المرجح جداً أن يتعرضوا للأذى في هذه التعاملات.⁶⁴ ينبغي أن يكون العاملون بالجنس قادرين، وإن كان ذلك نادراً جداً، على طلب العدل والإنصاف عند انتهاك حقوقهم، سواء كان هؤلاء المنتهكون للحقوق من عناصر الدولة مثل الشرطة أو الفاعلين الذين لا ينتمون لحكومة الدولة مثل المنتهكين الذين يتظاهرون بأنهم مستفيدون.

الحق في الصحة

يكرس القانون الدولي لحقوق الإنسان حقيقة أن جميع الناس لهم الحق في التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية، بما في ذلك التحكم في حياتهم الجنسية وصحتهم الجنسية والإنجابية دون إكراه أو تمييز أو عنف.⁶⁵ وبناءً على الحق في الصحة المنصوص عليه في المادة 15 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، يؤكد إعلان IPPF للحقوق الجنسية على حق كل فرد في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، بما في ذلك المحددات الأساسية للصحة والحصول على رعاية الصحة الجنسية للوقاية والتشخيص والعلاج لجميع المخاوف والمشاكل والاضطرابات الجنسية.⁶⁶

يحترم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة الحق في الصحة لجميع الناس، بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي أو جنسهم أو مهنتهم أو عرقهم أو اثنياتهم أو وضعهم كمهاجرين أو قدرتهم أو عقيدتهم. وهذا يشمل حقوق العاملين بالجنس في الحصول على خدمات ورعاية صحية متوفرة وميسرة ومقبولة وذات جودة، خالية من وصمة العار والتمييز والعنف. البرامج الصحية والأطر القانونية التي تعزز الوصم والتمييز تجاه العاملين بالجنس تنتهك الحق في الصحة والحق في حياة خالية من العنف والتمييز، كما هو الحال في السياسات التي تتطلب إجراء اختبار جبري للعاملين بالجنس.

الحق في الخصوصية والسرية جزء لا يتجزأ من الحق في الصحة. ينبغي عدم تداول المعلومات الصحية والشخصية السرية، بما في ذلك الوضع الصحي ووضع الهجرة والمهنة، دون موافقة عن علم. ولهذا أهمية خاصة للعاملين بالجنس والمنظمات التي تعمل معهم لتقديم الخدمات.

الحق في الحياة الأسرية

ويحق لكل إنسان الاستفادة من التقدم العلمي، بما في ذلك الطب والخدمات الصحية.⁶⁷ كما أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وإعلان IPPF للحقوق الجنسية جميعها ترسي أيضاً حقوقاً بشأن اتخاذ الخيارات المتعلقة بالأطفال والأسرة التي تعتمد بدورها على الوصول إلى الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية.⁶⁸ يحق للعاملين بالجنس أن يقرروا ما إذا كان، ومتى، وكيف يتم تكوين أسرة، وإنجاب الأطفال، وأداء دورهم كأباء وأمّهات في مجتمعات آمنة ومستدامة، وحقهم في الحصول على خدمات صحية جنسية وإنجابية متوفرة وميسرة ومقبولة وذات جودة لدعم خياراتهم. يحق لعائلات وأطفال العاملين بالجنس أن ينعموا بحياتهم دون عنف أو تمييز، بما في ذلك القوانين وأطر السياسات التي تعزز استمرار الوصم بالعار.

مواقف IPPF من العمل بالجنس

1. يدعم اتحاد IPPF إلغاء تجريم العمل بالجنس.

يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) إلغاء تجريم العمل بالجنس لأن هذه الخطوة بالغة الأهمية في احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس. يحظى إلغاء التجريم بإشادة بالإجماع من جميع الشبكات العالمية والإقليمية التي يقودها العاملون بالجنس وعدد لا يحصى من المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس على المستوى الوطني. كما يحظى إلغاء التجريم بدعم من المنظمات الدولية المعنية بالصحة وحقوق الإنسان، بما في ذلك منظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز، ومنظمة العفو الدولية، والرابطة الدولية للمثليات والمثليين ومشتبهى الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والخناث (ILGA)، ومنظمة Human Rights Watch، وشبكة Transgender Europe، وغيرها الكثير.

يستلزم إلغاء التجريم رفع جميع العقوبات الجنائية والعقوبات الأخرى عن أي طرف يعمل في الجنس والقيود الأخرى التي تؤثر على حياة العاملين بالجنس (أي القيود المفروضة على الدعاية والتواصل وإمكانية الوصول إلى الساحات العامة والهجرة والمؤسسات المالية إلخ)، ويسمح للعاملين بالجنس بشطب سجلاتهم الجنائية السابقة. السياسات التي تؤثر بشكل غير متناسب على العاملين بالجنس، مثل القوانين المفروضة في حالة التعدي على الغير، والتشرد، والتسكع، والإزجاج العام، والفحش العلني، وتعاطي المخدرات، والمثلية الجنسية، و"ارتداء ملابس جنس مغاير"، تمت إزالتها أيضاً كجزء من إلغاء التجريم.⁶⁹ البيانات السياسية التي تلغي تجريم جميع جوانب العمل بالجنس تقلل خطر العنف والإساءة الجسدية والجنسية والعقلية وغيرها من أشكال الإساءة والعنف من قبل الشرطة، والأطراف الثالثة، ومن قبل المعتدين الذين يتظاهرون بأنهم مستفيدون من الخدمات، ومقدمي خدمات الصحة، ومنظومة العدالة، والعامّة، وكذلك العنف المؤسسي والتمييز من الهيئات الحكومية والمجتمع عموماً. إلغاء تجريم العمل بالجنس يزيل الأسباب الرئيسية للوصم والتمييز ضد العاملين بالجنس. ويقفل التأثير المروع على الإبلاغ عن حالات العنف والتمييز التي يتعرض لها العاملون بالجنس، ويمكن العاملين بالجنس من الإبلاغ عن الانتهاكات والسعي للعدالة وتلقي المساعدة.

وتوجد أدلة قوية على أن إلغاء التجريم يؤثر على الصحة العامة وحقوق الإنسان تأثيراً إيجابياً. وتشير التقديرات إلى أن إلغاء تجريم العمل بالجنس قد يقلل من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV) بنسبة تتراوح من 33 إلى 46٪ خلال العقد المقبل.⁷⁰ وخير دليل على ذلك برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز، إذ يؤكد أن إلغاء تجريم العمل بالجنس "هو مفتاح تغيير مسار أوبئة فيروس نقص المناعة البشري (HIV) بين العاملين بالجنس وفي البلدان ككل".⁷¹ في نيوزيلندا، تم إلغاء تجريم العمل بالجنس منذ عام 2003، وكان العاملون بالجنس في الشوارع أكثر إقبالا على إبلاغ الشرطة بالعنف الذي يتعرضون له.⁷² أدى إلغاء تجريم العمل بالجنس في نيوزيلندا إلى إقلاع المحاكم عن إبعاد أطفال العاملين بالجنس عن منازلهم ورعايتهم لمجرد ثبوت أو الاشتباه في أن الوالدين يعملان بالجنس.⁷³ في نيو ساوث ويلز (NSW)، أستراليا، أدى إلغاء تجريم العمل بالجنس إلى تحسين تدخلات السلامة والصحة للعاملين مقارنة بالنماذج القانونية الأخرى المستخدمة في البلاد، وقلل حوادث فساد الشرطة إلى الصفر (كان فساد الشرطة سابقاً يمثل مشكلة كبيرة للعاملين بالجنس في نيو ساوث ويلز).⁷⁴

من المهم ملاحظة أن إلغاء تجريم العمل بالجنس أمر ضروري، ومع ذلك لا يضمن التمتع الكامل بحقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس. وينبغي أن يكون إلغاء التجريم خطوة أولى نحو تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية للجميع، بمن فيهم العاملون بالجنس، دون أي نوع من التمييز. وهكذا ينبغي ضمان إعمال حقوق العمال الكاملة للعاملين بالجنس في جميع البلدان والحماية الاجتماعية بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية، مثل أجندة⁷⁵ منظمة العمل الدولية (ILO) للعمل اللائق. يمكن أن يؤدي إلغاء التجريم إلى منع الإضرار الفعلي بحقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس، ولكن لضمان المساواة في الحقوق والحماية المتساوية بموجب القانون، يجب أيضاً الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل (انظر الموقف رقم 2 أدناه).

لا يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تجريم العمل بالجنس لأن هذا لا يتوافق مع احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس.

هناك العديد من النهج التشريعية والسياسات التي يمكن من خلالها تجريم حياة العاملين بالجنس، لكن النتيجة النهائية واحدة. ويمكن انتهاك حقوق العاملين بالجنس إما بشكل مباشر بموجب القوانين التي تحظر بيع الخدمات الجنسية، أو الإغراء بها، أو الإعلان عنها، أو العمل الجماعي مع آخرين عاملين بالجنس. وقد تُجرّمهم القوانين التي تستهدف أطرافاً آخرين كالمستفيدين من الخدمات أو الأماكن الأخرى، أو من خلال قيود تُفرض على العيش على عائدات العمل بالجنس. وقد تتغاضى بعض القوانين، بما فيها القوانين المستخدمة كثيراً ضد المتحولين جنسياً والأفراد غير المنسجمين مع نوعهم، عن تصرفات الشرطة بناءً على افتراضات شخصية فقط من واقع تنفيذ القانون بشأن كيفية تحديد من هو العامل بالجنس (إما بالمظهر أو النشاط) في الأماكن العامة. وقد تُقيد حرية العاملين بالجنس في التحرك بموجب القوانين والقيود المحلية المفروضة في حالة التعدي على الغير، والتشرد، والتسكع، والإزعاج العام، والفحش العلني، وتجمع الأفراد الذين سبق للشرطة أن قبضت عليهم أو افترضت أنهم عاملون بالجنس.⁷⁶

ويعزز تجريم العمل بالجنس التحيزات المجتمعية التي تصور العاملين بالجنس على أنهم "منحرفون" أو "غير أخلاقيين"، ما يؤدي إلى تفاقم العنف والتمييز ووصمهم بالعار، بينما يعيق وصولهم إلى الخدمات الصحية والاجتماعية والعدالة.⁷⁷ للتجريم تأثير سلبي على حق العاملين بالجنس في الحياة الأسرية، سواء من خلال الانتهاكات المباشرة أو من خلال الوصمة التي يغذيها. يتم تقييد حقوق العديد من العاملين بالجنس الأبوية أو حرمانهم منها إذا تم القبض عليهم أو اتهامهم أو الاشتباه في انخراطهم في العمل بالجنس.⁷⁸ يُحرم أطفال العاملين بالجنس، بسبب وصمة العار، من الحصول على التعليم والرعاية الصحية.⁷⁹ وتتعرض صحة العاملين بالجنس وسلامتهم للخطر، ما يزيد من مخاطر إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي (STIs) والعنف الجنسي والجسدي. ويجوز للشرطة مصادرة الواقيات الجنسية وأي مواد تثقيفية أو أدوية تتعلق بالجنس الآمن واستخدامها في المحاكم كدليل.⁸⁰ كما أن السياسات العقابية المتعلقة بالتعرض لفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي (STI)، وعدم الإفصاح عنها، ونقلها تمنع العاملين بالجنس من السعي لإجراء الفحوصات والحصول على العلاج والرعاية خوفاً من العواقب القانونية.⁸¹ ويفرض التجريم أيضاً تحديات على التوعية، ما يعيق وصول العاملين بالجنس إلى الخدمات الصحية. ويواجه مقدمو الرعاية الصحية عموماً، ومقدمو الرعاية الصحية للأقران العاملين بالجنس خصوصاً، إجراءات الشرطة وغيرها من الأعمال الانتقامية عند محاولة التواصل مع مجتمعات العاملين بالجنس.⁸²

ويعزز التجريم مناخ الإفلات من العقاب لمرتكبي أعمال العنف، ما يدفع العاملين بالجنس للعمل في الخفاء وربما لا يبلغون عن الاعتداءات لخوفهم من التدايعات القانونية.⁸³ أما العاملون بالجنس ممن تنتهك الشرطة حقوقهم ولا تتيح لهم منظومة القانون أي سبيل قانوني على الإطلاق.

حتى في حالة اعتبار العمل بالجنس مجرد مخالفة إدارية في التشريعات المحلية، مثل اللوائح المتعلقة "بالنظام العام"، لا يزال العاملون بالجنس مستهدفين. وفي هذه الأوضاع، يتعرض العاملون بالجنس للمضايقات والابتزاز والاحتجاز غير القانوني والعنف الذي ترتكبه الشرطة وغيرهم من مسؤولي إنفاذ القانون على أساس هذه اللوائح المحلية.⁸⁴

لا يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) النهج التجريبية الأخرى مثل "إنهاء الطلب"، النموذج الإسكندنافي، "نموذج المساواة" بسبب عدم توافرها مع احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس.

تحظى فكرة وجود فارق بين التجريم "الكامل" و "الجزئي" بنصيب من المناقشات التي تتناول الأطر القانونية في بعض الأحيان. وترفض المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس هذه الفكرة، موضحة أن أي درجة من التجريم تضر بالعاملين بالجنس وتجعلهم أكثر عرضة لأشكال أخرى من الاضطهاد القانوني.⁸⁵ وهناك أدلة تشير إلى أن أي نموذج يجرم بيع العمل بالجنس أو شراءه أو الاستفادة منه لا يمنع العاملين بالجنس من العمل ولا يقضي على العمل بالجنس.⁸⁶ علاوة على ذلك، ينجم عن هذه الأشكال من التجريم تأثير سلبي على صحة العاملين بالجنس ورفاههم وحياتهم. ويزداد تعرضهم للعنف وانتهاكات الحقوق الأخرى إذ يُجبرون على العمل في الخفاء ويتحملون المخاطر في سبيل التخفيف من العواقب التي تفرضها عليهم هذه الأنواع من التجريم.⁸⁷

وإن تجريم أي عنصر من عناصر العمل بالجنس يجعل العمل بالجنس تجارة جنائية. ولا يمكن تجريم نصف الحقيقة دون وصم نصفها الآخر ودون زيادة مخاطر العاملين بالجنس وتعرضهم للعنف والتمييز في المعاملة أيضاً. وكثيراً ما تُبرّر هذه النهج بالخلط بين الاتجار والعمل بالجنس وتصوير العاملين بالجنس كضحايا يتعين إنقاذهم أو مجرمين

يستحقون سوء المعاملة، وليسوا كبشر لهم كرامة وأهلية وحقوق. غالبًا ما يؤدي هذا الخلط إلى سياسات الهجرة المعادية للأجانب التي تعامل النساء المهاجرات كضحايا بطبيعتهن يجب إنقاذهن، ويؤدي إلى انتهاك حقهن في حرية التنقل. وحتى تلك العقوبات التي تجرم من يتربحون من العمل بالجنس، بينما تهدف إلى معاقبة من "يستغلون" الناس أو "يجبرونهم" على العمل بالجنس، فإنها تخلف عواقب سلبية: لأنها تجرم العاملين بالجنس الذين يتخذون إجراءات جماعية لتهيئة أماكن عمل آمنة وداعمة لهم، وكذلك الأطراف الآخرين المنزهين عن الاستغلال. كان لتهجج "إنهاء الطلب" آثار سلبية خطيرة على حقوق الوالدين في البلدان الاسكندنافية، حيث يُنظر إلى العاملين بالجنس على أنهم ضحايا وغير قادرين على واجبات الأمومة والأبوة.⁸⁸ وهذا يزيد من الوصم الاجتماعي ويخلق فقهاً ينتهك حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس.

لا يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) اللوائح التنظيمية التي تتعامل مع العمل بالجنس وكأنه يختلف عن أشكال العمل الأخرى لأن هذا لا يتوافق مع احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس.

من المهم أن نميز بين إلغاء تجريم العمل بالجنس وبين تقنينه كنموذجين تشريعيين متميزين، حتى لو تداخلت بعض العناصر. عدم التجريم يزيل جميع العقوبات الجنائية والإدارية المفروضة على العمل بالجنس، وكذلك القوانين/السياسات المدنية الأخرى التي لها تأثير عقابي أو جزائي على العاملين بالجنس، في حين أن التقنين غالبًا يدخل قوانين تسمح بالعمل بالجنس في ظل ظروف شديدة التنظيم وغالبًا تكون شديدة التقييد، والتي تتعامل معه بشكل مختلف عن أشكال العمل الأخرى.

أما من الناحية الرسمية، فهناك ترويج لأطر تنظيمية كوسيلة لحماية العاملين بالجنس والجمهور عن طريق فرض معايير لحفظ الصحة والسلامة. وقد رُوِّج للتقنين بوصفه وسيلة لمكافحة الاتجار بالبشر.⁸⁹ ومع ذلك، توجد مخاوف عديدة بشأن الآثار السلبية غير المقصودة على حقوق الإنسان وتداعيات التقنين. في الممارسة العملية، تعزز هذه الأطر فكرة أن العمل بالجنس يختلف بطبيعته عن أشكال العمل الأخرى. من أهم التأثيرات التي كثيرًا ما تعززها سياسات التقنين أن ينتشر نظامٌ من مستويين يمكن بعض العاملين بالجنس من العمل بشكل قانوني، بينما يضطر الآخرون إلى العمل تحت الأرض في بيئات غير قانونية وغير مستقرة في كثير من الأحيان.⁹⁰ حتى أولئك الذين يحتفظون بحقوق قانونية بموجب هذا الإطار يتعرضون كذلك لدرجات عالية من الوصم والتمييز والعنف من قبل سلطات الدولة والمعتدين الذين يتظاهرون بأنهم عملاء.⁹¹

وفي بعض السياقات، قد يبقى العاملون بالجنس الذين لا يمتلكون اللوائح القانونية، أو لا يستطيعون الامتثال لها، عرضة لنفس العقوبات المفروضة على من يعملون في سياقات يجرمها القانون. وقد تكون اللوائح القانونية مرهقة وتخضع لتفسيرات محلية أو تلاعب يؤثر على حقوق العاملين بالجنس. وفي العديد من الولايات القضائية التي تقنن العمل بالجنس، يجب على العاملين بالجنس التسجيل لدى الشرطة و/أو السلطات الصحية ليتمكنوا من العمل بشكل قانوني. وهذا قد يجعل العاملين بالجنس تحت مراقبة متزايدة من الشرطة ويعرضهم لانتهاك سريتهم. وتمثل متطلبات التسجيل مشكلة خاصة للعاملين بالجنس المهاجرين،⁹² ولغيرهم ممن قد يفتقرون إلى تصاريح العمل الضرورية و/أو التأمين الصحي اللازم امتثالاً للوائح.

تعد سياسات فحص فيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي (STI) وعلاجها الإجباري انتهاكًا لحقوق الإنسان وتمثل نوعًا من الإكراه. وهذه السياسات هي في الغالب سمة من سمات نماذج التقنين.⁹³ ومع أن هذه الممارسات تهدف إلى تعزيز الصحة العامة، لا يوجد دليل على أنها تقلل من معدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي (STI).⁹⁴ فإنها تشكل انتهاكات لحقوق العاملين بالجنس في الخصوصية والسلامة الجسدية والصحة، وقد تم تصنيفها كتعذيب في بعض الولايات القضائية.⁹⁵

وفي بعض نماذج التقنين، قد يؤدي عدم الخضوع للفحص الدوري لفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي (STI) إلى فرض غرامات إدارية، أو فقدان التسجيل، أو الترحيل في حالة العمال المهاجرين. وهذا ما يجبر العاملين بالجنس على العمل تحت الأرض. إن فرض سياسات الفحص والعلاج إجباريًا لا يعزز اعتبار العاملين بالجنس "نواقل للمرض" فحسب، ولكنه يشنت الانتباه ويصرف الموارد بعيدًا عن احتياجاتهم الإكلينيكية الفعلية والخدمات المخصصة لدعم صحتهم الجنسية والإنجابية. وينبغي الحفاظ على سرية نتائج الاختبارات

في جميع الحالات، لكن الكشف عنها بدون تصريح يؤدي إلى العنف والتمييز من قبل الشرطة ومقدمي الخدمات الصحية والمجتمع، ودفع العاملين بالجنس إلى العمل تحت الأرض وإثنائهم أكثر وأكثر عن الوصول إلى الرعاية الصحية، ما يُعد انتهاكاً لحقوقهم الجنسية.

ويدعم اتحاد IPPF النماذج التشريعية التي تحترم حقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس وتحميها وتفي بها، والتي تقلل بشكل واضح من العنف والتمييز وسوء المعاملة، وذلك لأن الوصم بالعار والعنف من أكبر العوائق الهيكلية التي تواجه العاملين بالجنس وأسرهم. لذا يدعم IPPF إلغاء تجريم العمل بالجنس باعتباره ضروريًا لتعزيز صحة العاملين بالجنس وحقوق الإنسان المكفولة لهم.

2. يدعم IPPF الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل

تكرس معاهدات حقوق الإنسان، بما في ذلك المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادتان 6 و 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، الحق في العمل.⁹⁶ تضمن هذه المعاهدات حق كل فرد في فرصة لكسب رزقه من خلال العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية، بما في ذلك الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية، وظروف عمل آمنة وصحية، والمساواة في الفرص، ووضع حدود معقولة لساعات العمل تسمح بالراحة والتمتع بوقت الفراغ. وهذا يشمل الأشخاص الذين يختارون العمل بالجنس لكسب لقمة العيش، ويمنحهم الحق في التمتع بجميع الحقوق المرتبطة بظروف العمل والفرص المتاحة والراحة.

الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل ضروري لاحترام وحماية وإعمال حق العاملين بالجنس في العمل، بما في ذلك حرمتهم في اختيار العمل أو الوظيفة وحققهم في حقوق العمل والمزايا والحماية التي ينبغي أن يحصل عليها غيرهم من العمال. وجميع الناس، بمن فيهم العاملون بالجنس، يحق لهم أن يتمتعوا بالمساواة في الحماية أمام القانون، بغض النظر عن مهنتهم. ورفض الاعتراف بسبل معينة لكسب الرزق ينتهك حق الإنسان في العمل المكفول لمن يختارون العمل بها، ويعرض هؤلاء العمال بشكل متزايد لخطر العنف، لا سيما من يعانون من أشكال عدم المساواة المتقاطعة، مثل المهاجرين واللاجئين الذين لا يحملون وثائق. وبسبب تجريم العمل بالجنس وعدم الاعتراف به كشكل مشروع من أشكال العمل في السياسات الوطنية والمحلية، يُستبعد معظم العاملين بالجنس من الحماية الاجتماعية وأطر الرعاية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم،⁹⁷ ما يُعد انتهاكاً لحقوق الإنسان المكفولة لهم. غالباً ما يُحرم العاملون بالجنس من الوصول إلى الخدمات المالية والقروض والمصارف، مما يجعلهم ضعفاء اقتصادياً بطرق عديدة. وقد يُمنعون أيضاً من تنويع مصادر دخلهم أو الانتقال إلى أشكال أخرى من العمل بسبب السجلات الجنائية المتعلقة بالعمل بالجنس.

إن الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل من الممكن أن يغير اختلالات توازن القوى في علاقات العاملين بالجنس مع وكلاء الدولة، مثل جهات إنفاذ القانون، التي يمكنها بخلاف ذلك استغلال التهديد بالعمل "خارج القانون" في انتهاك حقوق العاملين بالجنس. ويفسح المجال لإمكانيات العاملين بالجنس لتحسين ظروف عملهم، والتفاعل بشكل أكثر إنصافاً مع قطاعات العمل الأخرى، والاعتراف بهم في مجتمعاتهم كعاملين يقدمون مساهمة مجتمعية. وإن الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل يسمح للعاملين بالجنس بالحصول على إجازة الأمومة، مثلاً، وحماية صحتهم وسلامتهم المهنية، ومخصصات التقاعد.

وبينما يُعترف بأن العمل بالجنس نوع من العمل، يجب على الحكومات، لاحترام وحماية وإعمال الحق في العمل، أيضاً التصدي لأوجه عدم المساواة الهيكلية، بما فيها عدم المساواة بين الجنسين وعدم المساواة العنصرية التي تجعل النساء ومجتمع الميم (LGBTIQ+) جدوا أنفسهم في وضع لا يسمح لهم إلا باختيار مهنة واحدة. وإن التصدي لأوجه عدم المساواة الهيكلية يشمل ضمان الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، مثل إمكانية الوصول الشامل إلى 12 عامًا على الأقل من التعليم والتدريب والفرص الاقتصادية والسياسات والخدمات الداعمة للعاملين بالجنس للانتقال إلى عمل آخر إن شاءوا أو تنويع مصادر دخلهم (أي العمل في قطاعات أخرى مع استمرار عملهم بالجنس أيضاً).

ويدعم IPPF الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل ويدعم منظمات العاملين بالجنس والمنظمات التي يقودها عاملون بالجنس في دعوتها إلى الاعتراف بالعمل بالجنس كعمل. وينبغي أن تُتاح للعاملين بالجنس أطر العمل وأطر التوظيف الذاتي التي توفرها الدول، دون اتخاذ تدابير تؤدي إلى وصمهم بالعار أو التمييز في معاملتهم. ينبغي ضمان أهلية

العاملين بالجنس للحصول على المزايا الاجتماعية والحماية، مع ضمان المساواة في إمكانية حصولهم على حقوق العمل.

3. يدين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) ويعمل على إنهاء جميع أشكال الوصم بالعار والتمييز والعنف ضد العاملين بالجنس وعدم إنصافهم أمام القانون

يتعرض العاملون بالجنس لأشكال متقاطعة من الوصم والتمييز تؤدي إلى ظهور تحديات كبيرة تحول دون الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية ذات الجودة، وتغرق قدرتهم على المشاركة في المجتمع المدني والتمتع بحقوق الإنسان المكفولة لهم.

يواجه العاملون بالجنس عوائق هائلة تحول دون حصولهم على خدمات صحية ميسرة ومقبولة وملائمة وعالية الجودة. وقلة من العاملين الصحيين في مواقع خدمات الصحة الجنسية والإنجابية لديهم وعي أو على دراية باحتياجات العاملين بالجنس، وقد أبلغ العاملون بالجنس عن حدوث انتهاكات متكررة لحقهم في الخصوصية والسرية في مواقع تقديم الخدمات الصحية.⁹⁸ وبسبب انتشار الوصم بالعار والتمييز، فإن معظم العاملين بالجنس لا يكشفون عن وضعهم المهني، وقد يتجنب بعضهم طلب الرعاية الصحية تمامًا.⁹⁹ وتشير العديد من المنظمات التي يقودها عاملون بالجنس وجمعيات اتحاد IPPF الأعضاء التي تعمل مع العاملين بالجنس إلى أن الوصم بالعار والتمييز من أكبر العوائق التي تحول دون حصول العاملين بالجنس على حقهم في الصحة، الأمر الذي يمنعهم من الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية التي يحتاجونها. وهناك حالات من الوصم بالعار والتمييز تم توثيقها على نطاق واسع، مما يؤثر تأثيراً شديداً على الصحة.¹⁰⁰

وفي الوقت ذاته، يتعرض العاملون بالجنس للعنف، مع انتشار الإفلات من العقاب على نطاق واسع، وفي كثير من الأحيان على أيدي الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون. ويشهد هذا الوضع سوءاً بسبب تجريم العمل بالجنس، إذ يضع العاملين بالجنس في موقف ضعيف قد يتعرضوا فيه للعقاب أو لعواقب سلبية لإبلاغهم عن سوء المعاملة وممارسة أشكال من الظلم ضدهم.

وتتفاقم هذه العوائق أمام العاملين بالجنس الذين يواجهون أشكالاً متقاطعة من التهميش، بما في ذلك العاملون بالجنس غير المنسجمين مع نوعهم والمتحولون جنسياً، والعاملون بالجنس السود والعاملون بالجنس من السكان الأصليين والملونين (BIPOC)، والعاملون بالجنس ذوي الإعاقة، والعاملون بالجنس الذين يتعاطون المخدرات، والمهاجرون العاملون بالجنس، والعاملون بالجنس الذين يعيشون في فقر والمصابون بفيروس نقص المناعة البشري (HIV).

وقد يتعرض المدافعون عن حقوق الإنسان العاملون بالجنس لعمليات انتقامية بسبب دفاعهم عن حقوق العاملين بالجنس وتشكيل منظمات ونقابات يقودها العاملون بالجنس.¹⁰¹ وقد يتضاعف الوصم بالعار والتمييز بفعل التداخل بين هويات العاملين بالجنس، بما في ذلك جنسيتهم، واللغة التي يتحدثونها، ووضع الهجرة، والعرق، والإثنية، وهوية النوع أو التعبير، والتوجه الجنسي، ووضع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)، والإعاقة، وغير ذلك. كثيراً ما تتعرض أسر العاملين بالجنس، ولا سيما أطفالهم، للوصم، مما يؤدي إلى الصدمات النفسية والتمييز والعنف المؤسسي ضدهم. وقد تُوصم الأماكن التي يمارس فيها العمل بالجنس، بما في ذلك أماكن العمل والأحياء وبيوت الدعارة ومناطق الترفيه، وقد يتعرض الأشخاص الذين يزورون هذه المواقع ويعملون فيها للتمييز. وللتصدي لهذه المشكلات، يوصي العاملون بالجنس باستخدام لغة غير تمييزية وتغيير الأعراف الاجتماعية والروايات المستخدمة بشأن من يزورون هذه المناطق أو يعملون فيها.

يعارض IPPF بشدة أي شكل من أشكال الوصم بالعار والتمييز والعنف ضد العاملين بالجنس أو أسرهم أو أطفالهم. ويلتزم IPPF بمكافحة الوصم بالعار والتمييز، وتغيير الأعراف الاجتماعية والمواقف المجتمعية بشأن العمل بالجنس، وتحسين إمكانية الوصول إلى العدالة والإنصاف. وسوف نضمن مساهمة برامجنا المتعلقة بالحقوق والصحة الجنسية والإنجابية، وتقديم الخدمات، والبحوث والدعوة في هذا النضال، في إطار الشراكة مع المنظمات والوكالات القادرة على المساهمة في تلك النهج التي تتجاوز مجرد الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية، ولو كان في سياقات تُجرم العمل بالجنس.

4. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) البرامج وتقديم الخدمات التي يقودها العاملون بالجنس وتركز عليهم.

إن المبادئ التوجيهية الموحدة لمنظمة الصحة العالمية بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشري (HIV) وتشخيصه وعلاجه ورعاية الفئات السكانية الرئيسية¹⁰² تؤكد على أهمية تعزيز الخدمات والبرامج الصحية التي يقودها المجتمع المحلي، بما فيها خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وفيروس نقص المناعة البشري (HIV). وفيما يتعلق بالعاملين بالجنس، توصي منظمة الصحة العالمية بأن تكون البرامج الخاصة بالعاملين بالجنس شاملة وأن تشمل مجموعة خدمات الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية كاملة.¹⁰³

لدى العاملين بالجنس، بكل تنوعهم، مجموعة واسعة من احتياجات الصحة الجنسية والإنجابية التي يتم تجاهلها في الغالب لصالح البرامج والرعاية المركزة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنتقلة عن طريق الاتصال الجنسي (STI) بحدودها الضيقة. وعلاوة على ذلك، قد يتجاهل بعض مقدمي الخدمات الصحية احتياجات العاملين بالجنس تمامًا بسبب الوصم بالعار والتمييز. وتسعى برامج IPPF التشاركية القائمة على الحقوق إلى وضع التجارب الحية التي عاشها العاملون بالجنس في صميم اهتماماتها وتضمن مشاركة العاملين بالجنس الهادفة في جميع مراحل دورة البرامج، من تصميم البحوث والاستراتيجيات إلى التنفيذ والتقييم. وهذا يعني النظر إلى صحة العاملين بالجنس ورفاههم باعتبارهما جزء لا يتجزأ من السياقات الاجتماعية والسياسية التي يعيشون فيها.

ولخدمة العاملين بالجنس، يتخذ IPPF منظورًا متقاطعًا، مع الأخذ في الاعتبار ليس فقط إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، وتوافرها، ودرجة قبولها، وجودتها، ولكن أيضًا الهويات المتعددة وطبقات القمع الذي يعاني منه العاملون بالجنس، ويُعد بمثابة عوائق تحول دون إمكانية الوصول، كذلك القائمة على هوية النوع والتعبير، والتوجه الجنسي، والمهنة، والعرق، والإثنية، والقدرة، وحالة العلاقة، وحالة الهجرة، واللغة، والفقير، وتأنيث الفقر والوضع الاقتصادي، وغيرها. تمشيا مع هذا النهج، يلتزم IPPF بما يلي في جميع عمليات تقديم الخدمات:

- احترام الجميع
- عدم التسامح مطلقًا مع التمييز
- رعاية تحفظ الكرامة
- تمكين العاملين بالجنس من الوصول إلى الصحة
- العمل على إزالة الحواجز التي تحول دون وصول العاملين بالجنس إلى الرعاية والخدمات الصحية، بما في ذلك مكافحة وصمة العار والتمييز
- دمج الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية والاستراتيجيات الصحية ذات الصلة في التغطية الصحية الشاملة، المصممة خصيصًا لتلبية احتياجات العاملين بالجنس

وسوف ينفذ IPPF ويدافع عن برامج العاملين بالجنس التي تشمل الرعاية الصحية الشاملة ونماذج الوقاية التي تلبى احتياجات العاملين بالجنس (على سبيل المثال، من حيث مواعيد العمل ورفع مستويات الخصوصية والسرية) وتوفير خدمات الدعم والخدمات الإكلينيكية الميسرة وغير التمييزية،¹⁰⁴ ما يشجع على تدريب العاملين في مجال الرعاية الصحية بانتظام على حقوق العاملين بالجنس. يدرك اتحاد IPPF أن العديد من برامج الصحة الجنسية والإنجابية في كثير من الأحيان لا تزال غير متقاطعة في الممارسة العملية، وسوف يسعى جاهدًا لدمج نهج متقاطع في عمليات تقديم جميع الخدمات والدعوة.¹⁰⁵

يلتزم IPPF بتعزيز المشاركة الهادفة من العاملين بالجنس والمنظمات التي يقودها العاملون بالجنس في البرامج وتقديم الخدمات. ويلتزم IPPF بالاستثمار في برامج الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية القائمة على الحقوق والتي يقودها المجتمع والاستثمار المباشر في البرامج التي تقودها منظمات يقودها عاملون بالجنس. وسوف يدعو IPPF الحكومات والمنظمات ومقدمي الخدمات الصحية إلى تطبيق نهج يركز على العاملين بالجنس في البرامج الصحية وتقديم الخدمات.

5. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) تولى العاملين بالجنس شؤون القيادة، وتمكين مجتمعاتهم، واستدامة منظماتهم.

ويقر IPPF بأهلية وقيادة ورسالة حركة العاملين بالجنس للنضال من أجل حقوقهم وسط انتهاكات حقوق الإنسان والانتهاكات التي يتعرض لها العاملون بالجنس يوميًا في جميع أنحاء العالم. ويعتبر IPPF أنه من الضروري العمل مع العاملين بالجنس بصفتهم قادة وعناصر للتغيير. وهذا يشمل إشراك العاملين بالجنس في هياكل صنع القرارات التنظيمية الخاصة باتحاد IPPF على أعلى مستوى وفي برامجنا وأعمال دعوتنا.

ويجب إيلاء الأولوية لقيادة العاملين بالجنس في جميع المناقشات والسياسات والبرامج التي تتعلق بحياتهم. ويجب أن تعامل المنظمات العاملين بالجنس على أنهم خبراء وأن تشركهم وتشرك منظماتهم القائمة على الحقوق على نحو هادف بصفتهم متعاونين على قدم المساواة من بداية أي مبادرة. وهذا يتجاوز مجرد العمل في قضايا العمل بالجنس، ويشمل الاعتراف بخبرة العاملين بالجنس في البرامج بشكل عام؛ على سبيل المثال، في تنظيم العمل. وقامت المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس فعلاً بتطوير مبادئ مشاركة العاملين بالجنس الهادفة وأدوات التقييم لقياس التقدم الذي أحرزوه، ويجب تنفيذها.¹⁰⁶

أدت الاستثمارات المباشرة في المنظمات والبرامج التي يقودها العاملون بالجنس إلى تحقيق مكاسب في صحة العاملين بالجنس وحقوق الإنسان المكفولة لهم، مع تعزيز قدرات المجتمع. ومع ذلك، يُستبعد العاملون بالجنس بشكل روتيني من هذه الفرص، أو ربما يُدعون للمشاركة الرمزية والسطحية. وهذا الاستبعاد لا يعيق تعزيز الصحة الجنسية والإنجابية القائمة على الحقوق ويهدد القدرة على تلبية الاحتياجات والأولويات والتجارب المعيشية للعاملين بالجنس فحسب، ولكنه يضعف الثقة ويضر باستخدام الشراكات مع العاملين بالجنس.

يشير مصطلح التمكين المجتمعي¹⁰⁷ إلى العملية التي يتولى من خلالها العاملون بالجنس قيادة وملكية برامج الدعوة وصنع السياسات، واتخاذ إجراءات جماعية لمعالجة الحواجز الهيكلية التي تحول دون حصولهم على خدمات تعزز صحتهم وحقوقهم الإنسانية.¹⁰⁸ نجد أن تمكين المجتمع مُدرج أيضًا كعامل بالغ الأهمية في المبادئ التوجيهية الموحدة لمنظمة الصحة العالمية بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشري (HIV) وتشخيصه وعلاجه ورعاية الفئات السكانية الرئيسية.¹⁰⁹

من العناصر الرئيسية لتمكين المجتمع للعاملين بالجنس ما يلي:

- تعزيز التنظيم الذاتي والتجمع وتقرير المصير للعاملين بالجنس
- إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة العاملين بالجنس الكاملة
- تعزيز الشراكات بين العاملين بالجنس والحكومات والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة الآخرين
- دعم قيادة العاملين بالجنس في جميع العمليات والمناقشات التي تهتم بحياتهم بما فيها اللوائح والتشريعات
- تعزيز المشاركة الهادفة للعاملين بالجنس في جميع جوانب تصميم البرامج وتنفيذها وإدارتها وتقييمها
- استثمار الموارد بشكل مباشر في المنظمات والمجتمعات التي يقودها العاملون بالجنس¹¹⁰
- الالتزام بالتمكين الاقتصادي للعاملين بالجنس
- الاعتراف بالعاملين بالجنس وإشراكهم كقادة على أعلى المستويات في صنع القرار

ويتطلب تمكين المجتمع والشراكات الهادفة جهودًا مستدامة وطويلة الأمد. تتجاوز الاستدامة تحقيق إلغاء التجريم، ويجب أن تكون الشراكات مستمرة وتوفر دعمًا طويل الأمد لمكافحة المحاولات المستمرة للتراجع. وعلاوة على ذلك، نظرًا للطبيعة غير المتجانسة والعبارة التي تميز العديد من مجتمعات العاملين بالجنس وتنوع العوائق القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي تحول دون تجميعهم، لا يوجد نهج "واحد يناسب الجميع" للشراكة مع المنظمات التي يقودها عاملون بالجنس. وحتى في السياقات الصعبة، ينبغي دعم العمل الجماعي والسعي إلى إقامة شراكات مع العاملين بالجنس. ومن الاستراتيجيات الأساسية لتعزيز استدامة منظمات العاملين بالجنس إدراج بناء القدرات للمنظمات التي يقودها عاملون بالجنس، كالتطوير التنظيمي، في البرامج والدعوة.¹¹¹

يلتزم IPPF بتأييد قيادة العاملين بالجنس وتمكين مجتمعاتهم ويدعم حقهم في العمل الجماعي والتنظيم الذاتي وتقرير المصير. وسوف يسعى IPPF إلى إقامة شراكات طويلة الأمد مع المنظمات التي يقودها عاملون بالجنس ويدعم استدامتها.

6. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) قيام حركة نسوية تضامناً مع العاملين بالجنس.

ويلتزم IPPF بالمساهمة في حركة نسوية للتضامن مع العاملين بالجنس، والدعوة مع الحلفاء والائتلافات لدعم حقوق العاملين بالجنس. وسوف يعمل IPPF في شراكة مع منظمات العاملين بالجنس لتعظيم مطالبهم من خلال الدعوة المشتركة، ومن خلال الدعوة إلى مشاركة العاملين بالجنس المباشرة في المحافل التي استُبعدوا منها.

وجهود الدعوة في إطار التحالفات ومن خلال الشراكات لها القدرة على أداء دور حيوي في تعزيز الوصول إلى الخدمات، وتعبئة التمويلات، وزيادة الوعي بانتهاكات حقوق الإنسان، والتأثير على السياسات. وإن اتحاد IPPF، بصفته رائد في مجال الحقوق والصحة الجنسية والإنجابية، سوف يفتح حوارات لمناقشة موضوع العمل بالجنس وسوف ينضم إلى الجهود المبذولة لحشد الحكومات والمنظمات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، ورعاية الشراكات لتعزيز التفاهم واتخاذ الإجراءات لصالح حقوق العاملين بالجنس. وسوف يدافع IPPF باستمرار عن حقوق العاملين بالجنس ولكنه لن يتحدث أبداً نيابة عن العاملين بالجنس أنفسهم.

وسوف يقيم IPPF شراكات مع الحركة النسوية، مع الاعتراف بوجود عداء بين المواقف المتخذة بشأن العمل بالجنس، وسوف يهدف إلى أن يكون وسيلة للحوار عندما تسمح الظروف بذلك، بالتشاور مع المنظمات التي يقودها عاملون بالجنس.

وسوف يواصل IPPF العمل في شراكات مع الحركات النسوية والدعوة إلى إشراك العاملين بالجنس على نحو هادف في المناقشات السياسية والدعوة، وتعزيز الحوار والشراكات بين العاملين بالجنس، والحكومات، والمجتمع المدني، وأصحاب المصلحة الآخرين.

7. ويدعم IPPF الجهود الشاملة لتفكيك دعائم عدم المساواة بين الجنسين.

يتأثر العمل بالجنس، كأى نوع آخر من العمل، بعدم المساواة بين الجنسين. والعاملون بالجنس، ومعظمهم من النساء المتوافقات النوع (cisgender) و/أو أفراد مجتمعات الميم (LGBTIQ+)، دعاة وشركاء أساسيون لاتحاد IPPF في السعي إلى تحقيق العدالة بين الجنسين. وإن علاقات القوة غير المتكافئة بين الجنسين أساسية لجميع الأسواق الواقعة تحت الرأسمالية، والتي تعمل إلى حد كبير على تعزيز القوة الاقتصادية للرجال متوافقي النوع في المجتمعات الأبوية التي يهيمن عليها الذكور. وإن الأعراف الاجتماعية الأبوية، والفقر بين الأجيال، وتآنيث الفقر، وسياسات الهجرة التمييزية، والهيكل السياسية تمارس أشكالاً متقاطعةً من الاضطهاد الجندي على العاملين بالجنس. وتتفاقم أوجه عدم المساواة وهيكل السلطة هذه بفعل الآخرين، مثل معيارية المغايرة، ورهاب المثلية، ورهاب المغايرين، وكراهية الأجانب، والعنصرية، والطبقية، والهيكل الأسرية والاجتماعية القائمة على النوع التي تؤثر على قدرة العاملين بالجنس على التمتع بحقوقهم الإنسانية.

ولذلك، بينما يدعم IPPF إلغاء تجريم العمل بالجنس من أجل احترام أفضل لحقوق الإنسان المكفولة للعاملين بالجنس وحمايتهم وإعمالها، من الضروري أن يكون إلغاء تجريم العمل بالجنس مصاحباً للجهود الشاملة المبذولة عبر مختلف القطاعات لتفكيك هيكل السلطة غير المتكافئة بين الجنسين في المؤسسات القانونية والسياسية والاجتماعية. ومن العناصر البالغة الأهمية في ذلك التثقيف الجنسي الشامل، وقد ثبت أنه يعزز المواقف الإيجابية المنصفة بين الجنسين ومنع وتقليل العنف القائم على النوع وعنف الشريك الحميم. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي إشراك العاملين بالجنس ودعمهم للمشاركة الهادفة في هيئات صنع القرار وعمليات تحقيق العدل بين الجنسين كقادة وصناع تغيير. وهذا الأمر بالغ الأهمية لاسيما إذا نظرنا إلى التحديات المتقاطعة التي تواجهها الشرائح السكانية في الأوضاع الهشة والأهمية المحورية لمبدأ حقوق الإنسان القائل بأن المتأثرين تأثراً مباشراً بقضايا الحقوق ينبغي أن يكونوا قادرين على المشاركة والقيادة.

يدعم IPPF الجهود الشاملة المبذولة عبر مختلف القطاعات لتفكيك هيكل السلطة غير المتكافئة بين الجنسين في المؤسسات القانونية والسياسية والاجتماعية في إطار إلغاء تجريم العمل بالجنس، بما في ذلك تغيير المواقف التي تنطوي على وصم بالعار بسبب العمل بالجنس والمعايير السائدة بين الجنسين.

8. يدين الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) العمل الجبري والاتجار بالبشر، ويدعم العاملين بالجنس في التمييز بين العمل بالجنس وتلك الانتهاكات.

وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، 1930 (رقم 29)،¹¹² فإن العمل الجبري أو الإلزامي هو "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره". ويعيد بروتوكول اتفاقية العمل الجبري (المادة 1 (3)) التأكيد صراحة على هذا التعريف.¹¹³

يتكون هذا التعريف من ثلاثة عناصر:

- يشير مصطلح العمل أو الخدمة إلى جميع أنواع العمل التي تحدث في أي نشاط أو صناعة أو قطاع بما في ذلك الاقتصاد غير الرسمي.
- يشير التهديد بأي عقوبة إلى مجموعة كبيرة من العقوبات المستخدمة لإجبار شخص ما على العمل.
- اللإرادية: يشير مصطلح "تطوع بمحض اختياره" إلى موافقة العامل بحرية ووعي على تولي وظيفة ما وحرية أو حرمتها في مغادرتها في أي وقت. ليس هذا هو الحال على سبيل المثال عندما يقدم صاحب العمل أو رب العمل وعوداً كاذبة تدفع العامل إلى القيام بوظيفة لم يكن ليقبلها لولا ذلك، أو يحجب عنه وثائق السفر الأساسية مثل جوازات السفر.

ويُعرّف القانون الدولي الاتجار بالبشر في بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (2000)¹¹⁴ في مادته الثالثة على أنه "يتكون من ثلاثة عناصر:

1. "الإجراء": أي تجنيد الأشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم؛
2. "الوسيلة" التي يُنفذ بها هذا الإجراء (التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر)؛ و
3. "غرض" (الإجراء/الوسيلة): الاستغلال، تحديداً. ولا يقوم "الاتجار بالبشر" إلا في وجود العناصر الثلاثة كلها بموجب بروتوكول الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالأشخاص. والاستثناء الوحيد إذا كانت الضحية طفلاً، وفي هذه الحالة لم يعد شرط "الوسيلة" عنصراً من عناصر هذه الجريمة".¹¹⁵

يدين IPPF بأشد العبارات الممكنة جميع أشكال العمل الجبري والاتجار بالبشر في جميع أنواع العمل التي تحدث في أي نشاط أو صناعة أو قطاع بما في ذلك الاقتصاد غير الرسمي. العمل بالجنس، كما هو مذكور بوضوح في قسم التعريفات والمفاهيم في هذه السياسة، لا يندرج ضمن أي فئة من هاتين الفئتين. ومع ذلك، يخلط العديد من الجهات الفاعلة بانتظام بين العمل بالجنس وبين هذه الانتهاكات، على حساب العاملين بالجنس.

وعارضت المنظمات التي يقودها العاملون بالجنس باستمرار الخلط بين العمل بالجنس والاتجار بالبشر، وأشارت إلى أن مبادرات مكافحة الاتجار قد وضعت قيوداً إضافية على العمل بالجنس وزادت من الملاحقة القضائية، لا سيما بين العاملين بالجنس المهاجرين، بما في ذلك ضمن السياقات المقتنة.¹¹⁶ ولا يوجد دليل على أن التدخلات التي تساوي بين العمل بالجنس والاتجار بالبشر تقضي على الاستغلال الجنسي أو العمل الجبري أو الاتجار بالبشر؛ على العكس، لأن هذه التدخلات تعرض العاملين بالجنس في كثير من الأحيان للخطر وتنتهك حقوقهم.¹¹⁷ فضلاً عن ذلك، قد تؤدي مبادرات مكافحة الاتجار إلى التصنيف التمييزي وزيادة التدقيق والمضايقات التي تقيد حرية حركة النساء ذوات النوع المتوافق والمتحولين جنسياً والعاملين بالجنس المهاجرين.

إن قوانين الهجرة والقوانين الإدارية التي تحرم المهاجرين والمتحولين جنسياً من التوثيق السليم بما يتماشى مع هوية أنواعهم أو الإذن بالعمل تؤدي إلى تفاقم شديد في هذا الوضع الهش الذي يوضع فيه العاملون بالجنس من المهاجرين والمتحولين جنسياً، ما يقدم للجناة أدوات إضافية للاستغلال والإكراه والقمع. تعتبر الهجرة الآمنة، ولا سيما بالنسبة للأشخاص الذين يلتمسون اللجوء في الأزمان الإنسانية، بما في ذلك العاملين بالجنس والمتحولين جنسياً، عنصراً أساسياً في التصدي لانتهاكات الحقوق.

وبسبب انتشار الخلط بين العمل بالجنس والاتجار بالبشر، قد تُستبعد برامج الصحة الجنسية والإنجابية المخصصة للعاملين بالجنس من التمويل الدولي والوطني المخصص لفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والصحة. وأبرز

سياسة من هذا النوع هي بنود خطة رئيس الولايات المتحدة الطارئة للإغاثة من الإيدز (PEPFAR) بشأن مكافحة الدعارة والاتجار بالجنس (غالبًا ما يطلق عليها Anti-Prostitution Pledge (التعهد بمكافحة الدعارة))،¹¹⁸ والتي تشترط توقيع المنظمات غير الكائنة في الولايات المتحدة التي تتلقى تمويل فيروس نقص المناعة البشري (HIV) من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) على بيانات تؤكد معارضتها "ممارسات الدعارة والاتجار بالجنس" كعنصرين متشابكين، في مواجهة أفضل الممارسات القائمة على الأدلة.¹¹⁹

يدين IPPF العمل الجبري والاتجار بالبشر، ويميز بوضوح بين هذه الانتهاكات وبين العمل بالجنس، ويدين الخلط بين هذين المصطلحين المتميزين بسبب تأثيره السلبي على حقوق العاملين بالجنس. يدعم الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) حق الإنسان في حرية التنقل، دون تمييز، وإدراج العاملين بالجنس كأصحاب مصلحة رئيسيين في التصدي للعمل الجبري والاتجار بالبشر من منظور قائم على الحقوق.

- 1 أنيا شابيرو، "ورقة مناقشة: وجهات نظر الجمعيات الأعضاء والشركاء في شبكة IPPF الأوروبية حول العمل بالجنس وتجارب التعامل مع مجتمعات العاملين بالجنس." (2021) تقرير / ملخص مناقشة مائدة مستديرة في اتحاد IPPF حول العمل بالجنس، 10 يونيو 2019.
- 2 "الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF" (الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة (IPPF) 2008) <<https://www.ippf.org/resource/sexual-rights-ippf-2008>> <declaration>.
- 3 واستخدمنا في ورقة الموقف هذه تعريف العمل بالجنس الذي نشرته منظمة العفو الدولية في ورقة سياستها. انظر، 'Amnesty International Policy 'on State Obligations to Respect, Protect and Fulfil the Human Rights of Sex Workers' (منظمة العفو الدولية 2016) <POL3040622016ENGLISH.pdf>.
- 4 في حالة عدم وجود الرضا لأسباب منها التهديد بالقوة أو استخدامها والخداع والاحتياط وإساءة استخدام السلطة أو توريط طفل، فإن هذا النشاط يمثل انتهاكًا لحقوق الإنسان. (للمزيد من المناقشة، انظر تعريف "الرضا").
- 5 انظر أيضًا التعريف الذي استخدمته منظمة الصحة العالمية، 'Prevention and Treatment of HIV and Other Sexually Transmitted Infections for Sex Workers in Low- and Middle-Income Countries: Recommendations for a Public Health Approach' (منظمة الصحة العالمية 2012) <<https://www.who.int/publications/i/item/9789241504744>>.
- 6 ذكر ظهور المصطلح واستخدامه في المخطط الزمني للشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس. | "Sex Work" Carol Leigh Coins the Term <<https://nswp.org/timeline/carol-leigh-coins-the-term-sex-work>> (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس، بلا تاريخ) <<https://nswp.org/timeline/carol-leigh-coins-the-term-sex-work>> تم الوصول 12 مايو 2022.
- 7 في بعض الظروف، استعادت المجتمعات هذه الأنواع من المصطلحات. وهذا الاستخدام يخص تلك السياقات وبناءً على طلب تلك المجتمعات. انظر، على سبيل المثال، Thaddeus Blanchette and Laura Murray، 'The Power of Putas: The Brazilian Prostitutes' Movement in Times of Political Reaction' [2016] openDemocracy <<https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/power-of-putas-brazilian-prostitutes-movement-in-time>>.
- 8 انظر أيضًا المناقشة التي دارت حول الخلط بين الاتجار والعمل بالجنس في قسم "مواقف اتحاد IPPF" أدناه.
- 9 'The Impact of Anti-Trafficking Legislation and Initiatives on Sex Workers' ملخص سياسة (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2018) <https://www.nswp.org/sites/default/files/impact_of_anti-trafficking_laws_pb_nswp_-_2018.pdf>؛ 'Surveilled. Exploited. Deported. Rights Violations Against Migrant Sex Workers in Europe and Central Asia' (اللجنة الدولية لحقوق العاملين بالجنس في أوروبا 2016) <https://d3n8a8pro7vbm.cloudfront.net/eswa/pages/153/attachments/original/1631440923/icrse_briefing_paper_migrants_rights_november2016.pdf?1631440923>.
- 10 'Protecting the Rights of Sex Workers' (برنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز، 2 يونيو 2017) <https://www.unaids.org/en/resources/presscentre/featurestories/2017/june/20170602_sexwork>.
- 11 *Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions* (تنفيذ برامج شاملة لفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي مع العاملين بالجنس: مناهج عملية من تدخلات تعاونية)، نشرته منظمة الصحة العالمية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز، وشبكة مشاريع عمال الجنس (NSWP)، والبنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2013، ويحدد الرعاية الشاملة للصحة الجنسية والإنجابية للعاملين بالجنس ويقدم إرشادات لتعزيز التدخلات المجتمعية في رعاية الصحة الجنسية والإنجابية وفيروس نقص المناعة البشري (HIV). وعلاوة على ذلك، تؤكد *Consolidated Guidelines on HIV Prevention, Diagnosis, Treatment, and Care for Key Populations* (المبادئ التوجيهية الموحدة الصادرة عن منظمة الصحة العالمية بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشري وتشخيصه وعلاجه وتقديم الرعاية للفئات السكانية الرئيسية) على الدور الحيوي لمنظمات المجتمع المدني في مواجهة التمييز وتحدي الأعراف القانونية والاجتماعية العقابية، جنبًا إلى جنب مع المنظمات التي يقودها المجتمع المدني وقادة الصحة العامة، وصانعي السياسات. 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (منظمة الصحة العالمية؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ برنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز؛ شبكة مشاريع عمال الجنس (NSWP)؛ البنك الدولي؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ 2013) <<https://www.who.int/publications/i/item/9789241506182>>؛ 'Consolidated Guidelines on HIV Prevention, Diagnosis, Treatment, and Care for Key Populations' (World Health Organization 2016) <<https://www.who.int/publications/i/item/9789241511124>>.

- 12 'HIV and Young People Who Sell Sex' (منظمة الصحة العالمية 2015) ملخص فني
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/179868/WHO_HIV_2015.7_eng.pdf>
'Young Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2016) ملخص السياسة
<https://www.nswp.org/resource/nswp-policy-briefs/policy-brief-young-sex-workers>
MPact Global Action for Gay Men's) 'The Homophobia and Transphobia Experienced by LGBT Sex Workers' 13
<https://www.nswp.org/resource/nswp-> ورقة موجزة (Health & Rights and Global Network of Sex Work Projects 2018
'briefing-papers/briefing-paper-the-homophobia-and-transphobia-experienced-lgbt-sex->
'Underserved. Overpoliced. Invisibilised. LGBT Sex Workers Do Matter' (اللجنة الدولية لحقوق العاملين بالجنس في أوروبا)
<https://www.eswalliance.org/underserved_overpoliced_invisibilised_lgbt_sex_workers_do_matter>
'Transgender Europe (TGEU) Sex Work Policy' (Transgender Europe 2016) <https://tgeu.org/sex-work-policy/>
'Sex Work Migration Health' (مؤسسة TAMPEP الدولية 2009) 14
<https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/Sexworkmigrationhealth_final.pdf>
'Working with Refugees Engaged in Sex Work: A Guidance Note for Humanitarians' (مفوضية النساء اللاجئات 2016)
<https://reliefweb.int/report/world/working-refugees-engaged-sex-work-guidance-note-humanitarians>
'Migrant Sex Workers' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2018) ورقة موجزة <https://nswp.org/resource/nswp-briefing->
'papers/briefing-paper-migrant-sex-workers'.
'UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work' (برنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز 2012) 15
<https://www.unaids.org/en/resources/documents/2012/20120402_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work>
'Services for Sex Workers' (برنامج الأمم المتحدة المشترك لفيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز 2014) مذكرة توجيهية
<https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/SexWorkerGuidanceNote_en.pdf>
'Advancing the Sexual and Reproductive Health and Human Rights of Sex Workers Living with HIV' (الشبكة العالمية للمتعايشين مع فيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الإيدز والشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2010) ملخص السياسة
<https://gnpplus.net/resource/advancing-the-sexual-and-reproductive-health-and-human-rights-of-sex-workers-living-with-hiv/>
'Sex Workers Who Use Drugs: Ensuring a Joint Approach' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس والشبكة الدولية لمتعاطي المخدرات 2015) 16
<https://inpud.net/sex-workers-who-use-drugs-ensuring-a-joint-approach/>
'When Sex Work and Drug Use Overlap: Considerations for Advocacy and Practice'، 'Melissa Dittmore (Harm Reduction International 2013)
<https://www.hri.global/files/2014/08/06/Sex_work_report_%C6%924_WEB.pdf>
'IPPF Charter Guidelines on Sexual and Reproductive Rights' (International Planned Parenthood Federation 1997) 17
<https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_charter_on_sexual_and_reproductive_rights_guidelines.pdf>
'الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF' (م 2). 18
'دليل سياسات اتحاد IPPF' (الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة 2018) <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-12/POLICY%20HANDBOOK%20ENGLISH.pdf> 19
'الحقوق الجنسية: إعلان IPPF' (م 2) مادة 3. 20
المرجع نفسه، المادة 7. 21
'دليل سياسات اتحاد IPPF' (م 2) السياسة 3.1 فقرة 10 ح. 22
المرجع نفسه، السياسة 3.15.4، الفقرة 4. 23
المرجع نفسه، السياسة 3.15.4، الفقرة 20. 24
المرجع نفسه، السياسة 3.15.4، الفقرة 20 ب. 25
المرجع نفسه، السياسة 19.4، الفقرة 18. 26
الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (تم اعتماده في 10 ديسمبر 1948) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم UDHR Res 217 A(III) مادة 1، 2. 27
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (تم اعتماده في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز التنفيذ في 23 مارس 1976) UNTS 171 999 (ICCPR). 28
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (تم اعتماده في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز التنفيذ في 3 يناير 1976) UNTS 993 (ICESCR). 29
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (تم اعتماده في 18 ديسمبر 1979، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981) UNTS 1 1249 (CEDAW). 30
اتفاقية حقوق الطفل (تم اعتماده في 20 نوفمبر 1989، ودخلت حيز التنفيذ في 2 سبتمبر 1990) (CRC 1577) UNTS 3. 31
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (تم اعتماده في 10 ديسمبر 1984، ودخلت حيز التنفيذ في 26 يونيو 1987) UNTS 85 1465 (CAT). 32
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: قرار / اعتمده الجمعية العامة، 24 يناير 2007، (CRPD) (A/RES/61/106). 33
الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (تم اعتماده في 21 ديسمبر 1965، ودخلت حيز التنفيذ في 4 يناير 1969، 660 195 (CERD) UNTS 660). 34
Kimberle Crenshaw، 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics' (1989) 1989 University of Chicago Legal Forum <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. 35
Patricia Hill Collins and Sirma Bilge، *Intersectionality* (Second edition, Polity Press 2020) 36
<https://books.google.se/books?id=fyrfDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=Intersectionality%20bilge&pg=PP1#v=onepage&q=Intersectionality%20bilge&f=false>; see also, Shreya Atrey، 'Comparison in Intersectional Discrimination' (2018)

- 38 Legal Studies 379 <<https://www.cambridge.org/core/journals/legal-studies/article/comparison-in-intersectional-discrimination/27FDAA9DCEE94365FD995DDDBC5628C>> and Shreya Arey, *Intersectional Discrimination* (Oxford University Press 2019)
- <<https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=kZOwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22intersectional+discrimi>>. <nation%22&ots=925jFazGqF&sig=79kKYjP0ZOa7koOdjU0zey34ko4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- 37 'The Biggest Challenge Is Ableism, Not My 'Frank Kuwonu، انظر، *Africa Renewal* (2021) 10 أغسطس 2021) <<https://www.un.org/africarenewal/magazine/august-2021>> تم الوصول 24 أغسطس 2022.
- 38 'Reproductive Justice' (Sister Song) <<https://www.sistersong.net/reproductive-justice>> تم الوصول 23 أغسطس 2022.
- 39 المرجع نفسه
- 40 Loretta Ross and Rickie Solinger, *Reproductive Justice: An Introduction* (University of California Press 2017) 9-10
- 41 المرجع نفسه
- 42 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR)، التعليق العام رقم 22 على الحق في الصحة الجنسية والإنجابية (المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) (2016) E/C.12/GC/22.
- 43 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (م 27) المواد 1 و 2 و 3 و 5 و 7 و 12 و 16 و 25، وغيرها؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (رقم 28) المواد 2 و 3 و 7 و 9 و 17 و 23، وغيرها؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (م 29) المواد 2 و 3 و 10 و 12، وغيرها؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (م 30)، المواد 1 و 2 و 3 و 4 و 5 و 12 و 13 و 16، وغيرها؛ انظر أيضاً التعليق العام رقم 22 من اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (م 42)؛ 'Women's Autonomy, Equality and Reproductive Health in International Human Rights: Between Recognition, Backlash and Regressive Trends' (الإجراءات الخاصة بحقوق الإنسان في الأمم المتحدة والمقررون الخاصون والخبراء المستقلون ومجموعات العمل (2017) <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/WomensAutonomyEqualityReproductiveHealth.pdf>> و"الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF" (م 2) مادة 3.
- 44 "الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF" (م 2).
- 45 المرجع نفسه
- 46 ثقافة الطهارة هي عقيدة انبثقت من المسيحية الإنجيلية التي تتطلب الالتزام بالامتناع عن ممارسة الجنس قبل الزواج بين فردين من نوعين اجتماعيين مختلفين. فهو يضع على عاتق المرأة مسؤولية الحفاظ على الطهارة الجنسية والتحكم في "رغبات" الرجل، على سبيل المثال، من خلال ارتداء ملابس محتشمة والتعهد للآباء بالامتناع عن ممارسة الجنس قبل الزواج. وهذه العقيدة متجذرة في الوصم بالعار الجنسي وتجنب التقييد الجنسي الشامل.
- Madison Natarajan and others, 'Decolonizing Purity Culture: Gendered Racism and White Idealization in Evangelical Christianity' (2022) 46 *Psychology of Women Quarterly* <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/03616843221091116>>.
- 47 'Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)' (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (2022) Emergency Handbook <<https://emergency.unhcr.org/entry/32428/protection-from-sexual-exploitation-and-abuse-psea>>.
- 48 الأشخاص الذين حددت مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (UNHCR) على أنهم لاجئين وعائدين وعديمي الجنسية والنازحين داخلياً وطالبي اللجوء. 'Populations of Concern to UNHCR' (2020) تقرير عالمي صادر عن المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR) <https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/gr2020/pdf/Chapter_PoC.pdf>.
- 49 قرار مجلس الأمن 1325 (2000) [بشأن المرأة والسلام والأمن] (2000) [(S/RES/1325)].
- 50 'The Women Peace and Security Agenda: A Global Handbook' (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2019) <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/peace/conflict-prevention-peacebuilding/Parliament_as_partners_supporting_the_Women_Peace_and_Security_Agenda_-_A_Global_Handbook.pdf>.
- 51 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (م 27) مادة 23.
- 52 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (م 29) مادة (1)6.
- 53 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) (م 28)، مادة 21، 25.
- 54 'Decent Work' (منظمة العمل الدولية، (2015) <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>> تم الوصول 23 أغسطس 2022.
- 55 'Goal 8 | Department of Economic and Social Affairs' (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، التنمية المستدامة) <<https://sdgs.un.org/goals/goal8>> تم الوصول في 23 أغسطس 2022.
- 56 انظر Ania Shapiro (م 1).
- 57 على سبيل المثال، فإن اللانحة العامة لحماية البيانات في الاتحاد الأوروبي تتحكم بشدة في عملية جمع المعلومات الطبية وتقيدها. حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وحرية حركة هذه البيانات (اللانحة العامة لحماية البيانات) 2018 [لانحة (الاتحاد الأوروبي)] 679/2016.
- 58 الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF (م 2) المبدأ 5.
- 59 المرجع نفسه، المبدأ 6.
- 60 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR) التعليق العام 22 (م 42) الفقرة 22.
- 61 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) (م 28).
- 62 المرجع نفسه، الفقرة 24.
- 63 'Sex Work and Institutional Violence- Research in 13 Countries in Latin America.' (Redtrasex 2017) تقرير إقليمي <https://issuu.com/redtrasex/docs/informe_regional_violencia_instituc_104481e5766548/41> (ASWA Alliance Africa 2019) 'Every Sex Worker Has a Story to Tell about Violence' <<https://aswaalliance.org/every-sex-worker-has-a-story-to-tell-about-violence>>

- 'Arrest the Violence: Human Rights Violations against Sex Workers in Central and Eastern Europe and Central Asia'
<<https://swannet.org/resources/arrest-the-violence-human-rights-violations-against-sex-workers-in-11-> (SWAN 2009)
>[countries-in-central-and-eastern-europe-and-central-asia-2/](https://swannet.org/resources/arrest-the-violence-human-rights-violations-against-sex-workers-in-11-)>
- 'The Right(s) Evidence – Sex Work, Violence and HIV in Asia: A Multi-Country Qualitative Study' (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، صندوق الأمم المتحدة للسكان، (APNSW, Sangram 2015)
<<https://www.undp.org/asia-pacific/publications/rights-evidence-%E2%80%93-sex->
>[work-violence-and-hiv-asia-multi-country-qualitative-study](https://www.undp.org/asia-pacific/publications/rights-evidence-%E2%80%93-sex-)>
- 'Human Rights Violations of Sex Workers, People in the Sex Trades, and People Profiled as Such: Submission to the United Nations Universal Periodic Review of the United States of America' (Best Practices Policy Project, Outlaw Project, Black Sex Workers Collective, New Jersey Red Umbrella Alliance, and Desiree Alliance 2019)
<http://www.bestpracticespolicy.org/wp-content/uploads/2019/10/SWCoalition_UPR36_USA_2019.pdf>
- 64 على سبيل المثال، يتعرض العاملون بالجنس المهاجرون من زيمبابوي إلى عنف شديد من جانب الشرطة وحرس الحدود في جنوب إفريقيا وبوتسوانا.
Jayne Arnott and Anna-Louise Crago, 'Rights Not Rescue: A Report on Female, Male, and Trans Sex Workers' Human Rights in Botswana, Namibia, and South Africa' (مبادرة المجتمع المفتوح لجنوبي أفريقيا ومشروع الحقوق والصحة الجنسية 2009)
<<https://www.opensocietyfoundations.org/publications/rights-not-rescue>>
- 65 المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (م 27)؛ المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (م 29)؛ والتعليق العام 14 و 22 من اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR) (م 42).
66 المادة 7 من "الحقوق الجنسية: إعلان اتحاد IPPF" (م 2).
67 المرجع نفسه، المادة 7.
68 المرجع نفسه، المادة 9.
- 69 'Decriminalisation: The Smart Sex Worker's Guide' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2022)
<https://nswp.org/sites/default/files/sg_to_decriminalisation_prf05.pdf>
- 70 Kate Shannon and others, 'Global Epidemiology of HIV among Female Sex Workers: Influence of Structural Determinants' (2015) 385 The Lancet 55.
- 71 'Services for Sex Workers' (برنامج الأمم المتحدة المشترك حول فيروس نقص المناعة البشري (HIV)/الأيدز 2014) مذكرة توجيهية 3.
- 72 Lynzi Armstrong, 'From Law Enforcement to Protection? Interactions Between Sex Workers and Police in a Decriminalized Street-Based Sex Industry' (2017) 57 The British Journal of Criminology 570
<<https://doi.org/10.1093/bjc/azw019>>
- 73 Stéphanie Wahab and Gillian Abel, 'The Prostitution Reform Act (2003) and Social Work in Aotearoa/New Zealand' (2016) 31 Affilia 418.
- 74 Christine Harcourt and others, 'The Decriminalisation of Prostitution Is Associated with Better Coverage of Health Promotion Programs for Sex Workers' (2010) 34 Australian and New Zealand Journal of Public Health 482
<<https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2010.00594.x>>
- 75 Basil Donovan and others, 'The Sex Industry in New South Wales' (معهد كيربي، كلية الطب، جامعة نيو ساوث ويلز 2012) تقرير إلى وزارة الصحة في نيو ساوث ويلز <https://kirby.unsw.edu.au/sites/default/files/kirby/report/SHP_NSW-Sex-Industry-Report-2012.pdf>
- 75 'Decent Work' (منظمة العمل الدولية، 2015) <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>> تم الوصول 23 أغسطس 2022.
- 76 Fiona Scorgie and others, 'Human Rights Abuses and Collective Resilience among Sex Workers in Four African Countries: A Qualitative Study' (2013) 9 Global Health <<https://doi.org/10.1186/1744-8603-9-33>>
المرجع نفسه
- 78 G Ragesh, 'Human Rights Violations against Female Sex Workers by Police Personnel' (2015) II International Journal of Research and Scientific Innovation 101; Lauren Medicott, 'Abused and Denied Help: Sex Worker Mums Lose Access to Kids' (openDemocracy، 25 يوليو 2022) <<https://www.opendemocracy.net/en/5050/sex-work-social-services-mothers-children>> تم الوصول 25 أغسطس 2022.
- 79 Marlise Richter and Kholi Buthelezi, 'Stigma, Denial of Health Services, and Other Human Rights Violations Faced by Sex Workers in Africa: "My Eyes Were Full of Tears Throughout Walking Towards the Clinic That I Was Referred To"' in Shira M Goldenberg and others (eds), Sex Work, Health, and Human Rights: Global Inequities, Challenges, and Opportunities for Action (Springer Cham 2022) <https://doi.org/10.1007/978-3-030-64171-9_8>
- 80 Skye Wheeler, 'Interview: Outlawed and Ostracized: Sex Workers in South Africa' (Human Rights Watch 2019) <<https://www.hrw.org/news/2019/08/07/interview-outlawed-and-ostracized-sex-workers-south-africa>> تم الوصول 25 أغسطس 2022.
- Sharmus Outlaw and others, 'Nothing About Us, Without Us: Sex Work, HIV, Policy Organizing' (Best Practices Policy Project and Desiree Alliance 2015) Transgender empowerment
<http://www.bestpracticespolicy.org/wp-content/uploads/2015/10/NOTHINGABOUTUS_REPORT_COLOR_2015.pdf>
- 81 Lucy Platt and others, 'Associations between Sex Work Laws and Sex Workers' Health: A Systematic Review and Meta-Analysis of Quantitative and Qualitative Studies' (2018) 15 PLOS Medicine
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6289426/>>

- 82 الخارج عن القانون (م 80).
- 83 Ragesh (م 70).
- 84 'Issledovanie Sredi Seks-Rabotnikov Ukrainy Po Narusheniyam Prav Cheloveka so Storony Sotrudnikov Militsii' (Kirovohrad Regional Branch of the Charitable Organisation "All-Ukrainian League" LEGALIFE 2014) <<https://www.nswp.org/node/2351>>
- 'Failures of Justice: State and Non-State Violence against Sex Workers and the Search for Safety and Redress' <<https://swannet.org/resources/failures-of-justice-state-and-non-state-violence-against-sex-workers-and-> (SWAN 2015) <<https://www.nswp.org/node/2351>>
- 85 'Sex Work and the Law: Understanding Legal Frameworks and the Struggle for Sex Work Law Reforms' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2014) ورقة موجزة <<https://www.nswp.org/resource/nswp-publications/sex-work-and-the-law-> <<https://www.nswp.org/resource/nswp-publications/sex-work-and-the-law-> understanding-legal-frameworks-and-the-struggle-sex
- 86 'The Impact of "End Demand" Legislation on Women Sex Workers' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس، 2018) ملخص السياسة <<https://nswp.org/resource/nswp-policy-briefs/policy-brief-the-impact-end-demand-legislation-women-sex-workers>>
- 87 'Smart Guides on Challenging the Introduction of the Nordic Model' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2017) <<https://nswp.org/resource/nswp-smart-guide/smart-sex-workers-guide-challenging-the-introduction-the-nordic-model>>
- 88 'Sex Workers Rise Up After Fatal Stabbings' (Melissa Gira Grant، In These Times، 22 يوليو 2013) <<https://inthesetimes.com/article/sex-workers-rise-up-after-fatal-stabbings>>
- 89 'The Real Impact of the Swedish Model on Sex Workers: Sex Work and Arbitrary Interference with Families' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2015) <<https://nswp.org/resource/nswp-publications/community-guide-the-real-impact-the-swedish-model-sex-workers>>
- 90 A.L. Daalder، 'Prostitution in the Netherlands since the Lifting of the Brothel Ban' (WODC 2007) <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/bitstream/handle/10900/66769/ob249a_fulltext_tcm45-83466.pdf?sequence=1>
- 91 ونرى هذه النتيجة في ألمانيا، حيث ثبت إلى حد كبير فشل "Prostitute Protection Act" (قانون حماية البغايا) لعام 2017 الذي يشترط على العاملات بالجنس التسجيل لدى السلطات المحلية - ما دفع الغالبية العظمى من العاملات بالجنس في البلاد الذين يقدر عددهم بـ 200,000 شخص إلى العمل بشكل غير قانوني. 'Germany: Prostitute Protection Laws Proving Impotent' (DW.COM، 18 فبراير 2019) <<https://p.dw.com/p/3DYdP>>
- 92 تم الوصول 25 أغسطس 2022. وبالمثل، أشارت بيانات واردة من النمسا إلى أن 86٪ من العاملات بالجنس في البلاد يزاولن عملهن خارج نظام التسجيل. 'Austria: Discriminations against Sex Workers in the Rights to Work and to Health' (منتدى العاملات بالجنس في فيينا، النمسا 2013) <<https://www.nswp.org/sites/default/files/SWFofViennashadow%20CEDAW%202013.pdf>>
- 93 Ellen Foley، 'Regulating Sex Work: Subjectivity and Stigma in Senegal' (2017) 19 Cult Health Sex 50 <<https://www.nswp.org/sites/default/files/SWFofViennashadow%20CEDAW%202013.pdf>>
- 94 'Sex Work in Europe: A Mapping of the Prostitution Scene in 25 European Countries.' (مؤسسة TAMPEP الدولية 2009) <<https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/TAMPEP-2009-European-Mapping-Report.pdf>>
- 95 'Sex Workers' Access to Comprehensive Sexual and Reproductive Health Services' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2018) ورقة موجزة <<https://nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-sex-workers-access-comprehensive-sexual-and-reproductive>>
- 96 'Sex Work Is Legalised in Senegal' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس، بدون تاريخ) <<https://nswp.org/timeline/sex-work-legalised-senegal>>
- 97 تم الوصول 25 أغسطس 2022.
- 98 Elena Jeffreys، Janelle Fawkes and Zahra Stardust، 'Mandatory Testing for HIV and Sexually Transmissible Infections among Sex Workers in Australia: A Barrier to HIV and STI Prevention' (2012) 2 World Journal of AIDS <<https://www.scrip.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=22595>>
- 99 'HIV and STI Testing and Treatment Policies' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2015) ورقة موجزة <<https://www.nswp.org/sites/default/files/HIV%20and%20STI%20Testing%20and%20Treatment%20Policies%202015.pdf>>
- 100 'Austria: Discriminations against Sex Workers in the Rights to Work and to Health' (منتدى العاملات بالجنس في فيينا، النمسا 2013) <<https://www.nswp.org/sites/default/files/SWFofViennashadow%20CEDAW%202013.pdf>>
- 101 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (م 28)؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (م 29).
- 102 'Unreachable Social Protection for Sex Workers' (الأمم المتحدة في فينتام 29 نوفمبر 2021) <<https://vietnam.un.org/en/160723-unreachable-social-protection-sex-workers>>
- 103 Marlise Richter and Kholi Buthelezi (م 72).
- 104 'Sex Workers Access to Comprehensive Sexual and Reproductive Health Services' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس، 2018) ورقة موجزة <https://nswp.org/sites/default/files/bp_sws_access_to_comp_srh_-_nswp_2018.pdf>
- 105 Mark Hatzenbuehler، Jo C Phelan and Bruce G Link، انظر، 'Stigma as a Fundamental Cause of Population Health Inequalities' (2013) 103 American Journal of Public Health 813 <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3682466/>>
- 106 'Stigma and Discrimination Experienced by Sex Workers Living with HIV' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2015) ورقة موجزة

- <<https://d8dev.nswp.org/sites/default/files/Stigma%20and%20Discrimination%20Experienced%20by%20Sex%20Workers%20Living%20with%20HIV%20Community%20Guide%2C%20NSWP%20-%20December%202015.pdf>>
 Michaela Smith and others, 'Prostitution Stigma and Its Effect on the Working Conditions, Personal Lives, and Health of Sex Workers' (2018) 55 *The Journal of Sex Research* 457
 <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224499.2017.1393652?journalCode=hjsr20>>
 Zehnder Mara and others, 'Stigma as a Barrier to Mental Health Service Use Among Female Sex Workers in Switzerland' (2019) 10 *Frontiers in Psychiatry* <<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsy.2019.00032>>
 Laura Nyblade and others, 'Impact of Stigma on Utilization of Health Services among Sex Workers in Kenya' (مؤسسة فيوتشرز غروب، مشروع السياسة الصحية 2015)
 <https://www.healthpolicyproject.com/pubs/536_KenyaSWStigmaStudyFINAL.pdf>
 'Sex Worker Rights Defenders at Risk' (Frontline Defenders 2021) 101
 <https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/fld_swrd_final_english.pdf>
 'Consolidated Guidelines on HIV Prevention, Diagnosis, Treatment, and Care for Key Populations' (م 11)
 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (م 11)
 'Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (م 11)
 104 بما في ذلك العلاج والرعاية عند الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV)، وفحص العدوى المنتقلة عن طريق الاتصال الجنسي (STI) والعلاج بدون أعراض، وخدمات الوقاية لتعزيز السلوك الجنسي الآمن (أي الواقيات الجنسية والمزقات المجانية)، والتطعيمات ضد التهاب الكبد ب، وبرامج التوعية المجتمعية، والحد من الضرر الواقع على متعاطي الكحول والمخدرات، وتطبيق المبادئ التوجيهية التي أوصت بها منظمة الصحة العالمية لإدارة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري (HIV) والعدوى المنتقلة عن طريق الاتصال الجنسي (STI) بين العاملين بالجنس.
 Rachel G Logan and others, "When Is Health Care Actually Going to Be Care?" (2021) 31 *Qualitative Health Research*
 'The Lived Experience of Family Planning Care among Young Black Women' (2021) 31 *Qualitative Health Research* <<https://doi.org/10.1177/1049732321993094>> 1169
 'Meaningful Involvement of Sex Workers' (الشبكة العالمية لمشاريع العمل بالجنس 2018) مذكرة موجزة
 <<https://nswp.org/resource/nswp-briefing-notes/meaningful-involvement-sex-workers>>
 'Prevention and Treatment of HIV and Other Sexually Transmitted Infections for Sex Workers in Low- and Middle-Income Countries' (م 5) 20-19
 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (م 11) 5
 'Consolidated Guidelines on HIV Prevention, Diagnosis, Treatment, and Care for Key Populations' (م 11)
 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (م 11) 4
 المرجع نفسه 125.
 112 الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، 1930 (رقم 29) منظمة العمل الدولية (اعتمدت في 28 يونيو 1930، ودخلت حيز التنفيذ في 1 مايو 1932) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029>
 113 بروتوكول 2014 لاتفاقية العمل الجبري، 1930 (تم اعتماده في 11 يونيو 2014، ودخل حيز التنفيذ في 9 نوفمبر 2016)
 <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/ILO_P_029.pdf>
 114 بروتوكول منع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (تم اعتماده 15 نوفمبر 2000، دخل حيز التنفيذ 25 ديسمبر 2000) 319 UNTS 2237
 <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>>
 115 منظمة العفو الدولية (م 3) 4-5.
 116 'The Impact of Anti-Trafficking Legislation and Initiatives on Sex Workers' (م 9)
 'Surveilled. Exploited. Deported. Rights Violations Against Migrant Sex Workers in Europe and Central Asia' (م 9)
 Stéphanie Wahab and Meg Panichelli, 'Ethical and Human Rights Issues in Coercive Interventions With Sex Workers' (2013) 28 344
 AAPD 14-04 "Implementation of the United States Leadership Against HIV/AIDS, Tuberculosis and Malaria Act of 2003, as amended – Conscience Clause Implementation, Medically Accurate Condom Information and Opposition to Prostitution and Sex Trafficking" (2014) (revised from AAPD 12-04 and ADS 303)
 <<https://www.usaid.gov/work-usaid/aapds-cibs/aapd-14-04-w>>
 Annex 3 'Differentiating sex work and trafficking' (م 15) UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work 119